



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**Gestión institucional y práctica docente en la
institución educativa N° 0142 Mártir Daniel Alcides
Carrión, San Juan de Lurigancho – 2017**

TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestra en administración de la educación

AUTORA:

Br. Vilma Llulluy Calixto

ASESORA:

Mgtr. Edith Gissela Rivera Arellano

SECCIÓN

Educación e idiomas

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Gestión y Calidad Educativa

PERÚ – 2017

Página del Jurado



P/P

Dr. Sánchez Díaz, Sebastián
Presidente



P/P

Mgrt. Valdivieso Gonzales, Janet Marisol.
Secretario



P/P

Mgrt. Edith Gisella Rivera Arellano
Vocal

Dedicatoria:

A Dios, a mis padres Avelina y Emiliano por sus consejos, que me han permitido ser una persona de bien, pero más que nada, por su amor infinito; a mi esposo Juan Carlos por dedicarme tiempo y confianza para realizarme profesionalmente; a mis hijos Natalia y Carlitos quienes son mi motivación e inspiración cada día.

Vilma Llulluy Calixto

Agradecimiento:

A mi asesora de investigación que me ha orientado con sus enseñanzas hacia un trabajo de calidad. A la I.E. Mártir Daniel Alcides Carrión de San Juan de Lurigancho., por permitirme aplicar los instrumentos de recolección de datos que permitieron hacer posible el presente trabajo de investigación.

Vilma Llulluy Calixto

Declaración de autenticidad

Yo, Vilma Llulluy Calixto, estudiante del Programa de Maestría de la Educación de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, identificada con DNI N° 10670325 con la tesis titulada “Gestión Institucional y Práctica Docente en la Institución Educativa N° 0142 Mártir Daniel Alcides Carrión San Juan De Lurigancho – 2017”

Declaro bajo juramento que:

La tesis es de mi autoría.

He respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas. Por tanto, la tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.

La tesis no ha sido autoplagiada; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.

Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados y por tanto los resultados que se presenten en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

De identificarse la falta de fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), autoplagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.

San Juan de Lurigancho, agosto 2017



Vilma Llulluy Calixto

DNI N10670325

Presentación

Señores Miembros del Jurado:

En cumplimiento del reglamento de grados y títulos de la Universidad César Vallejo, presento ante Uds. la tesis titulada: Gestión Institucional y Práctica Docente en la Institución Educativa N° 0142 Mártir Daniel Alcides Carrión San Juan De Lurigancho – 2017, para obtener el Grado de Maestro en Administración de la educación.

La presente tesis tiene como finalidad, determinar la relación que existe entre la Gestión institucional y práctica docente en la Institución Educativa N° 0142 Mártir Daniel Alcides Carrión San Juan De Lurigancho – 2017. El documento consta de siete capítulos, estructurados de la siguiente forma: Introducción, Marco metodológico, Resultados, Discusión, Conclusiones, Recomendaciones, Referencias además de los Apéndices respectivos. Específicamente en la Introducción se presentan los antecedentes, la fundamentación científica, la justificación, el problema, las hipótesis y los objetivos. Seguidamente en el Marco Metodológico, se detallan las variables, operacionalización de las variables, la metodología, el tipo de estudio, el diseño, la población, las técnicas e instrumentos de recolección de datos y los métodos de análisis de datos. Después en la parte de Resultados, se realiza un análisis descriptivo de los datos de las variables Gestión institucional y práctica docente y sus dimensiones (descripción estadística), así como el análisis inferencial (prueba de hipótesis general e hipótesis específicas). Luego, en la Discusión de los resultados de las variables Estrategias de aprendizaje y Comprensión lectora se contrastan las hipótesis con los antecedentes presentados. Posteriormente se presentan las Conclusiones. Luego se dan a conocer las Recomendaciones y finalmente se presentan las Referencias con las que se ha trabajado a lo largo del proceso de investigación así como los Apéndices respectivos que muestran la matriz de consistencia, instrumentos a aplicar entre otros.

Esperando cumplir con los requisitos de aprobación.

La autora.

Índice de contenidos

Páginas preliminares	Pág.
Página del Jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Presentación	vi
Índice	vii
RESUMEN	xii
ABSTRACT	xiii
I. INTRODUCCIÓN	
1.1 Antecedentes	15
1.2 Fundamentación científica, técnica o humanística	25
1.3 Justificación	84
1.4 Problema	85
1.5 Hipótesis	87
1.6 Objetivos	88
II. MARCO METODOLÓGICO	
2.1. Variables	91
2.2. Operacionalización de variables	92
2.3. Metodología	93
2.4. Tipos de estudios	94
2.5. Diseño	95
2.6. Población, muestra y muestreo	96
2.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	97
2.8. Métodos de análisis de datos	102
III. RESULTADOS	105
IV. DISCUSIÓN	123
V. CONCLUSIONES	129
VI. RECOMENDACIONES	132
VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	134
ANEXOS	
Anexo A: Matriz de consistencia	142

Anexo B: Instrumentos	144
Anexo D: Confiabilidad	148
Anexo C: Certificado de validez	149
Anexo E: Bases de datos	173
Anexo F: Artículo científicos	179

Índice de tablas

	Pág.
Tabla 1	Operacionalización de la variable Gestión institucional 92
Tabla 2	Operacionalización de la variable Práctica docente 93
Tabla 3	Población de docentes de acuerdo al nivel educativo en la Institución Educativa 142 “Mártir Daniel Alcides Carrión” 96
Tabla 4	Valoración de la Gestión institucional 99
Tabla 5	Valoración de la Práctica docente 100
Tabla 6	Expertos que validaron el cuestionario sobre Gestión institucional 101
Tabla 7	Expertos que validaron el instrumento de Práctica docente 101
Tabla 8	Confiabilidad de cuestionario Gestión Institucional 102
Tabla 9	Confiabilidad de lo cuestionario Práctica docente 102
Tabla 10	Escala de interpretación para la correlación de Spearman 103
Tabla 11	Distribución de frecuencias de gestión institucional de la Institución Educativa “Mártir Daniel Alcides Carrión” – 2017. 105
Tabla 12	Distribución de frecuencia de práctica docente de la Institución Educativa “Mártir Daniel Alcides Carrión” – 2017 106
Tabla 13	Distribución de frecuencias entre gestión institucional y práctica docente en la Institución Educativa “Mártir Daniel Alcides Carrión” – 2017 107
Tabla 14	Distribución de frecuencias entre liderazgo directivo y práctica docente en la Institución Educativa “Mártir Daniel Alcides Carrión” – 2017 108
Tabla 15	Distribución de frecuencias entre planificación estratégica y práctica docente en la Institución Educativa “Mártir Daniel Alcides Carrión” – 2017. 109

Tabla 16	Distribución de frecuencias entre evaluación de la gestión y práctica docente en la Institución Educativa “Mártir Daniel Alcides Carrión” – 2017.	110
Tabla 17	Distribución de frecuencias entre clima institucional y práctica docente en la Institución Educativa “Mártir Daniel Alcides Carrión” – 2017.	111
Tabla 18	Distribución de frecuencias entre capacitación personal y práctica docente en la Institución Educativa “Mártir Daniel Alcides Carrión” – 2017.	112
Tabla 19	Distribución de frecuencias entre compromiso docente y práctica docente en la Institución Educativa “Mártir Daniel Alcides Carrión” – 2017	113
Tabla 20	Significancia y correlación entre gestión institucional y práctica docente	114
Tabla 21	Significancia y correlación entre liderazgo directivo y práctica docente	115
Tabla 22	Significancia y correlación entre planificación estratégica y práctica docente	116
Tabla 23	Significancia y correlación entre evaluación de la gestión y práctica docente	117
Tabla 24	Significancia y correlación entre clima institucional y práctica docente	118
Tabla 25	Significancia y correlación entre capacitación personal y práctica docente	119
Tabla 26	Significancia y correlación entre compromiso docente y práctica docente	120
Tabla 27	Prueba de normalidad	121

Índice de figuras

	Pág.
Figura 1 Niveles de la práctica docente	105
Figura 2 Niveles de gestión institucional y práctica docente	106
Figura 3 Niveles de liderazgo directivo y práctica docente	107
Figura 4 Niveles de planificación estratégica y práctica docente	108
Figura 5 Niveles de evaluación de la gestión y práctica docente	109
Figura 6 Niveles de gestión institucional y práctica docente	110
Figura 7 Niveles de capacitación personal y práctica docente	111
Figura 8 Niveles de compromiso docente y práctica docente	112
Figura 9 Niveles de compromiso docente y práctica docente	113

RESUMEN

La presente investigación tuvo como objetivo determinar la relación que existe entre Gestión Institucional y práctica docente en la Institución Educativa N° 0142 “Mártir Daniel Alcides Carrión” de la Red-10 del distrito de San Juan de Lurigancho, 2017.

El enfoque de investigación es cuantitativo, investigación de tipo básica utiliza el diseño no experimental descriptivo correlacional, la población censal constituida por 80 docentes del nivel primaria y secundaria. El muestreo fue no probabilístico intencionado por criterio y conveniencia de la investigadora, para la recolección de datos se utilizó los instrumentos que consta de cuestionario para la variable gestión institucional y un cuestionario para la variable práctica docente. Para establecer la confiabilidad de los instrumentos se aplicó la prueba de consistencia interna alfa de cronbach a una muestra piloto de 20 docentes y se obtuvo el valor 0,951 para la variable gestión institucional y 0,984

La prueba de hipótesis se realizó con el Rho de Spearman el resultado obtenido es $= 0,250$ y una significancia $= 0.025$ evidencian correlación es baja p (Sig. 0,025) es menor que 0,05 se acepta la hipótesis alterna. Por lo tanto, existe relación entre Gestión institucional y práctica docente en la Institución Educativa N° 0142 Mártir Daniel Alcides Carrión San Juan de Lurigancho – 2017”.

Palabras clave: Gestion institucional y práctica docente

ABSTRACT

The objective of this research was to determine the relationship between Institutional Management and teaching practice in Educational Institution No. 0142 "Martir Daniel Alcides Carrión" of Network-10 of the district of San Juan de Lurigancho, 2017.

The research approach is quantitative, basic research uses the non-experimental descriptive correlational design, the census population consisting of 80 teachers at the primary and secondary levels. Sampling was intentionally non-probabilistic, based on the criteria and convenience of the researcher. Data collection instruments were used, consisting of a questionnaire for the institutional management variable and a questionnaire for the teaching practice variable. To establish the reliability of the instruments, the cronbach alpha internal consistency test was applied to a pilot sample of 20 teachers and the value 0, 951 for the variable institutional management and 0.984 was obtained.

The hypothesis test was performed with Spearman's Rho the result obtained is $= 0.278^*$ and a significance $= 0.012$ evidence correlation is low p (Sig 0.012) is less than 0.05 the alternative hypothesis is accepted. Therefore, there is a relationship between institutional management and teaching practice at Educational Institution N ° 0142 Martir Daniel Alcides Carrión San Juan de Lurigancho - 2017".

Keywords: Institutional management and teaching practice

I. INTRODUCCIÓN

1.1 Antecedentes

En primer lugar, para esta investigación se consideraron algunos antecedentes internacionales y nacionales representados por los siguientes autores:

Internacionales.

Núñez y Cáceres (2014) realizó una investigación titulada “Evaluación de la práctica docente en la educación primaria desde la pedagogía de la misericordia”, cuyo objetivo fue evaluar la práctica docente en la educación primaria desde la pedagogía de la Misericordia, en instituciones distritales de suroccidente de Barranquilla, en una muestra censal conformada por 60 docentes. El diseño empleado fue descriptivo. El instrumento utilizado fue el cuestionario. El fundamento de la teoría se sustenta en este principio: “El organismo humano es un sistema abierto que en su evolución adquirió la propensividad para modificarse a sí mismo, siempre y cuando exista un acto humano mediador”(Reuven, 1963). La educación constituye un proceso indispensable para que la humanidad pueda progresar hacia los ideales de paz, libertad y justicia social” como lo afirma la UNESCO. La práctica docente trasciende una concepción técnica del rol del profesor. “El trabajo del maestro está situado en el punto en que se encuentran el sistema escolar (con una oferta curricular y organizativa determinada), y los grupos sociales particulares. En este sentido, su función es mediar el encuentro entre el proyecto político educativo, estructurado como oferta educativa, y sus destinatarios, en una labor que se realiza cara a cara” (Fierro, Fortoul & Rosas, 1999, pp.20-21). Los resultados demuestran que los preceptos de las instituciones PEMIS no se cumplen. Concluyó que en el 80% de docentes se evidenció que no cumplen en los aspectos del Ministerio de Educación Nacional (MEN) para la práctica docente, como el social, interpersonal y didáctico, entre otros, lo cual es alarmante, si se tiene en cuenta que se trabaja con menores en plena formación.

Para la Iniciativa y Orientación al Logro, los resultados demuestran que las personas encuestadas respondieron con el 49% en la categoría Casi Siempre, el 38% en la categoría Siempre, y el 13% en Casi Nunca.

Menchú (2013) realizó una investigación titulada “Currículum nacional base y la práctica docente”. Cuyo objetivo fue establecer la operativización del currículum Nacional Base en la práctica docente en una muestra de 66 estudiantes, de sexo masculino y femenino, comprendidos entre las edades de 15 a 17 años y 19 docentes y 2 directores. El diseño empleado fue descriptivo. Los instrumentos utilizados en ambas variables fueron el cuestionario dirigido a estudiantes y docentes, también se utilizó la observación en las aulas por medio de una lista de cotejo para verificar la operativización del CNB con la práctica de la profesión docente, así mismo se aplicó una entrevista para la directora y el director. Se apoya en la teoría de Galo, (2003). “El currículo es la organización progresiva de los aprendizajes ordenados en grados, ciclo o niveles educativos y la disposición de las circunstancias que los hacen posibles por medio de las acciones de los sujetos que participan en su desarrollo que, posteriormente, presentan las habilidades, actitudes, conocimientos y comportamientos que constituyen los resultados del mismo” concluyó que el 100% de docentes indican que el currículo es una guía, una base que trae el currículo para alcanzar las competencias. Así también se halló que el 69% de los docentes no tiene a la mano el plan de trabajo, aseveró que el nuevo currículo nacional es fundamental para el desarrollo de competencias del docente, a través de las orientaciones pedagógicas, procesos pedagógicos y didácticos; y asimismo las competencias del estudiante, existe un porcentaje regular de docentes que improvisa las sesiones de aprendizaje, sin tomar en cuenta las necesidades del estudiante, ello demostraría la ineficacia en cuanto a supervisión por parte de los responsables directivos.

Berigüete y Segura (2012) realizaron una investigación titulada “La gestión institucional y pedagógica: impacto en la eficiencia de la educación media de El Cercado”, cuyo objetivo fue determinar el impacto de la Gestión Institucional y Pedagógica en la eficiencia de la educación media del Distrito 02-04, El Cercado, en una muestra censal conformada por docentes. El diseño empleado fue exploratorio-descriptivo-correlacional. El instrumento utilizado fue el cuestionario. Toma la cita de Ríos (2007) es el proceso mediante el cual el directivo o equipo directivo determinan las acciones a seguir (planificación),

según los objetivos institucionales, necesidades detectadas, cambios deseados, nuevas acciones solicitadas, implementación de cambios demandados o necesarios, y la forma como se realizarán estas acciones (estrategias, acción) y los resultados que se lograrán. Toma la fundamentación de la Secretaría de Estado de Educación (SEE 2006) La gestión institucional y pedagógica es la base del funcionamiento de los centros educativos, es la responsable de conducirlo al logro de los objetivos propuestos, la gestión un sistema que proporción e informaciones oportunas y confiables que fundamenten la implementación de las acciones que permitan elevar la calidad de la educación. Concluyó que el 51% de los maestros carecían de algún tipo de planificación que le orientara en su rol de facilitador del PEA, y otro 25.5% emplearon notas personales y otros, lo que arroja una situación donde la planificación como elemento imprescindible para el logro de aprendizajes de calidad, está prácticamente ausente de los salones de clase de los centros de educación media de este distrito.

En la educación media en el cercado no se cumple el calendario ni el horario escolar y no se aplica ninguna estrategia de recuperación del tiempo perdido, la participación de los actores que intervienen en los procesos es restringida, se observa poco funcionamiento de los organismos de participación, gestión y cogestión, la eficiencia en el empleo de los Recursos Humanos es bajo, la planificación de la gestión es precaria y que los indicadores de eficiencia interna, repitencia, sobre edad y deserción escolar están por debajo de la media nacional.

Catota, (2016) “La práctica docente y el rendimiento académico de los estudiantes del séptimo año de educación general básica, de la unidad educativa intercultural bilingüe provincia de Chimborazo, del Cantón Ambato, provincia de Tungurahua” cuyo objetivo fue determinar la incidencia de la Práctica Docente en el Rendimiento, Académico de los estudiantes del Séptimo Año de Educación General Básica de la Unidad Educativa Intercultural Bilingüe Provincia de Chimborazo, del Cantón Ambato Provincia de Tungurahua. Es de nivel exploratorio, descriptivo y de asociación de variables. Según Blázquez, (2010) “La práctica docente es la labor que lleva a cabo el maestro dentro del aula para producir aprendizaje y que incluye los procesos de enseñanza”. Cahuana (2006) menciona: “Que es el ejercicio práctico de una persona que

ejecuta las obligaciones y roles establecidos legal, institucional y socialmente, pero que son inherentes a la profesión docente. Entre tales actividades, se mencionan la planificación y programación educativa, la facilitación del aprendizaje, el empleo de estrategias didácticas, el uso de materiales y medios didácticos, la evaluación del aprendizaje, etc. Los resultados revelan a un nivel de significación de 0,05 y de acuerdo a la regla de decisión, puesto el valor del Chi- cuadrado calculado (29,33) es mayor que el valor de Chi- cuadrado tabular (12,592), se rechaza la hipótesis nula por lo que se acepta la hipótesis alterna que dice que; la Práctica Docente si incide en el Rendimiento Académico de los estudiantes del séptimo año de educación general básica, de la Unidad Educativa Intercultural Bilingüe provincia de Chimborazo.

Concluye que los factores que se encuentran explícitos en el desempeño docente son; el desarrollo curricular, desarrollo profesional, la gestión del aprendizaje y el compromiso ético; en tanto que, dentro de los factores implícitos están, la percepción, la codificación y la interpretación de la información, que va ser compartida con los estudiantes para generar el nuevo conocimiento, la práctica docente tiene mucho que ver, en que los estudiantes obtengan o no un rendimiento académico idóneo; muchas de las veces la planificación, las estrategias, métodos y técnicas empleadas por los docentes de la Institución Educativa, no son los adecuados, de modo que, los estudiantes no alcanzan a desarrollar las destrezas que deberían, por lo que tienen vacíos en sus conocimientos, viéndose reflejado esto al momento de rendir las evaluaciones.

Subaldo (2012) realizó una investigación titulada “Las repercusiones del desempeño docente en la satisfacción y el desgaste del profesorado”. Cuyo objetivo fue explorar las repercusiones que tienen el desempeño docente en la satisfacción y el desgaste del profesorado. La muestra estuvo conformada por 61 profesores. El diseño empleado fue descriptivo- correlacional. Los instrumentos utilizados en ambas variables fueron el cuestionario. Peña (2002, p.6), define el desempeño profesional como “...toda acción realizada o ejecutada por un individuo, en respuesta, de lo que se le ha designado como responsabilidad y que será medido en base a su ejecución.” Esta primera definición expresa una acción que se reduce al proceso de su cumplimiento y no incluye su resultado o efecto. Remedios (2005, p.5) dice que el desempeño

profesional se refiere "...a cualquier actividad, si alguien sabe hacer algo o si está capacitado para efectuar una tarea en particular, o sea se vincula a la preparación de las personas para desarrollar una actividad en su interacción social, que le permite transformar, conocer y valorar esa realidad que le rodea. En los resultados existen diferencias significativas al 0,01 en la Despersonalización con chi cuadrado de 53,21 y al 0,05 en Realización Personal con chi cuadrado de 21,11 pero en el apartado de Cansancio Emocional no se observan diferencias significativas entre grupos. Concluyó Respecto al objetivo general del trabajo, que se centra en la exploración de las repercusiones que puede tener el desempeño docente en la satisfacción y el desgaste del profesorado, los resultados refuerzan el supuesto de partida que las experiencias positivas de los profesores en el ejercicio de la docencia producen satisfacción y conducen al desarrollo y a la realización personal y profesional, que influyen en la calidad de la enseñanza y los aprendizajes de los alumnos. Las experiencias negativas llevan a la insatisfacción personal y profesional que con frecuencia ocasionan el desgaste e incluso el rechazo de la profesión y llegan a afectar a la felicidad y bienestar del docente, al compromiso con la docencia y con el Centro Educativo. la distribución de los perfiles en los niveles altos, se encuentran entre los tramos: menos de 20 años, el 14,3%; de 41 a 50 años, el 9,2% y de 50 o más años, el 8,9% La dimensión más subrayada se centra en la importancia de la formación inicial y la necesidad de la actualización permanente en el desempeño de su tarea. subrayamos algunas consecuencias vinculadas a niveles altos de desgaste: los profesores con alguna frecuencia se sienten agotados física y emocionalmente al final de la jornada laboral; experimentan que trabajar todo el día con personas les supone un gran esfuerzo y demasiada tensión; creen que están trabajando demasiado ya que desde la mañana se sienten fatigados al enfrentarse con el trabajo.

Nacionales.

Del mismo modo, Torres (2014) realizó una tesis titulada "Gestión educativa y su relación con la práctica docente en las instituciones educativas emblemáticas de la ciudad de Puno – 2014 - Perú", cuyo objetivo fue determinar la relación que existe entre la Gestión Educativa y la Práctica

Docente en las Instituciones Educativas Emblemáticas de la ciudad de Puno. La muestra fue 158 docentes. El diseño que se utilizó fue descriptivo – correlacional. El instrumento aplicado fue el cuestionario donde se aplicó los quintiles de la escala de Likert. Se encontró que existe relación directa ($r=0,714$) y significatividad ($t = 12,72$) entre la Gestión Educativa y la Práctica Docente en las Instituciones Educativas Emblemáticas de la Ciudad de Puno.

Chiavenato (2009), la gestión es el proceso mediante el cual el directivo o equipo directivo determinan las acciones a seguir (planificación), según los objetivos institucionales, necesidades detectadas, cambio deseado, nuevas acciones solicitadas, implementación de cambios de mandos o necesarios, y la forma como se realizan estas acciones (estrategia - acción) y los resultados que se logran. Para Achilli (2008) es "un conjunto de actividades, interacciones, relaciones que configuran el campo laboral del sujeto, en determinadas condiciones institucionales y socio históricas, se desarrolla cotidianamente en condiciones sociales, históricas e institucionales, es significativa para la sociedad y el maestro. Ramírez (2009), el docente a través de su quehacer profesional, es considerado como uno de los principales agentes para lograr concretar un proyecto educativo que responda a las exigencias de estos tiempos tan dinámicos.

Así también se encontró que existe relación directa y significativa entre la Dirección y la Práctica Docente en las Instituciones Educativas Emblemáticas de la Ciudad de Puno 2014, se demuestra con una t calculada mayor que t teórica ($7,82 > 1,96$) donde se concluye que la dirección es parte fundamental en la toma de decisiones.

Ante las conclusiones mencionadas, se afirma que ante una adecuada gestión educativa y la Dirección mayor será el desarrollo de la Práctica docente, en consecuencia todo depende del director, el manejo de éste, el liderazgo que impulsa a la institución hacia la visión de la institución.

Por su parte, Yábar (2014) en su tesis titulada "La Gestión Educativa y su relación con la Práctica Docente en la Institución Educativa Privada Santa Isabel de Hungría de la ciudad de Lima – Cercado", cuyo objetivo fue Determinar la relación que existe entre la Gestión Educativa y práctica docente en la IEP Santa Isabel de Hungría, Cercado de Lima. La muestra estuvo conformada por 44 estudiantes. El diseño que se utilizó fue correlacional no

causal. El instrumento utilizado fue el cuestionario. Conceptualiza gestión como el proceso mediante el cual el directivo o equipo directivo determinan las acciones a seguir (planificación), según los objetivos institucionales, necesidades detectadas, cambio deseados, nuevas acciones solicitadas, implementación de cambios de mandos o necesarios, y la forma como se realizan estas acciones (estrategia - acción) y los resultados que se logran. La función directiva lo define Veciana (2002) como “un proceso dinámico de una persona sobre otra u otras personas que orientan su acción hacia el logro de metas y objetivos compartidos, de acuerdo con la toma de decisiones que le confiere su poder” En el caso del sector educativo, esto significa que el directivo docente es quien orienta y lidera en la institución el direccionamiento estratégico, el clima organizacional y el manejo adecuado de conflictos desde procesos de concertación, evaluación y mejoramiento continuo. Para ello, lidera los procesos de toma de decisiones de manera participativa, involucra a los miembros en la construcción de metas y de visión compartida, alinea los objetivos individuales con los de la organización, para garantizar la coherencia del quehacer cotidiano con el horizonte institucional. Los resultados obtenidos mostraron que existe relación moderada y directa proporcional ya que el Rho de Spearman es 0.751 entre la Gestión Educativa y la Práctica docente, es decir a mejor Gestión Educativa mejor Práctica o desempeño laboral del docente. También se obtuvo que existe relación moderada y directa proporcional entre la planeación de la Gestión Educativa y la Práctica Docente ya que el Rho de Spearman es 0.649, es decir a mejor Planeación de la Gestión Educativa mejor Práctica o desempeño laboral del docente.

Ante las conclusiones anteriores, se señala que a mejor gestión educativa mejor será la práctica docente, ya que depende de un adecuado manejo institucional para el desarrollo de la comunidad educativa

Quincho (2014) en su tesis titulada “La gestión institucional y la calidad de los servicios educativos en las instituciones educativas públicas del nivel secundaria de la Ugel Angaraes, Huancavelica, Perú.”, cuyo objetivo fue determinar la relación que existe entre la gestión institucional y la calidad de los servicios educativos en las instituciones educativas públicas del nivel secundaria de la Ugel Angaraes, 2013. La muestra estuvo conformada por 3

directores, 51 docentes, 284 estudiantes y 15 padres de familia. El diseño que se utilizó fue correlacional. Los instrumentos aplicados fueron el cuestionario y ficha de observación. Barrios (2001) la gestión es el proceso mediante el cual el directivo o equipo directivo determinan las acciones a seguir (planificación), según los objetivos institucionales, necesidades detectadas, cambios deseados, nuevas acciones solicitadas, implementación de cambios o demandas necesarias y la forma como se realizarán estas acciones (estrategias, acción y los resultados que se logran. (p.103)

En los resultados afirma con un nivel de significación del 5% ($\alpha = 0,05$), que la percepción que tienen los agentes involucrados, sobre su participación en la elaboración de documentos de planificación no sigue una distribución constante $\chi^2 = 72,000 > \chi^2_{calculado} = 21,03$; es decir, se identifica que nunca participaron en la elaboración de documentos de planificación.

Concluye que: la gestión institucional que viene ejerciendo los directivos no optimiza la calidad de los servicios educativos que se brinda en las instituciones públicas del nivel secundario, por lo que se percibe que presenta serios problemas durante el proceso de planeamiento, organización, dirección y control. El proceso de planeamiento que están realizando las instituciones educativas públicas del nivel secundario es empírico e improvisado lo cual dificulta la eficiencia y eficacia en la gestión. El proceso de dirección ejercida por los directivos alcanza estimaciones favorables, es decir

Considerando las conclusiones antes mencionadas, se afirma que depende de la gestión institucional para que el servicio educativo, en este caso la práctica docente se dé de manera óptima. Asimismo, ello resalta la importancia del planeamiento en la gestión institucional para lograr la eficiencia y eficacia necesaria.

Mendoza (2011) realizó una investigación titulada “Relación entre clima institucional y desempeño docente en instituciones educativas de inicial de la Red N°9 - Callao”. Cuyo objetivo fue Identificar la relación existente entre el clima institucional y el desempeño docente en instituciones educativas de inicial de la Red N° 9-Callao. La muestra estuvo conformada por 45 profesores. La investigación es de tipo descriptiva correlacional de corte transversal. Es una

investigación no experimental. Los instrumentos utilizados en ambas variables fueron el cuestionario. Wilson (1992) Define el desempeño docente como: El buen desempeño profesional de los docentes como de cualquier otro profesional y que puede determinarse por lo que sabe y puede ser la manera de cómo se desempeña o desde los resultados que logra con su trabajo. Freire (1999), considera que en la educación los hombres deben actuar en el mundo para humanizarlo, transformarlo y liberarla y en la que el hombre construye su propia historia para su liberación y en el devenir de su vida va construyendo, elaborando y en su práctica en si es reflexivo y va en la búsqueda de nuevos saberes, así la pedagogía del oprimido es liberadora tanto para el oprimido como para el opresor. Esta investigación concluyó que existe una relación (0.537) significativa entre clima institucional y el desempeño docente. Asimismo, A nivel específico, existe una relación alta significativa entre comportamiento institucional (0.504) en capacidad organizacional (0.448) y en dinámica institucional (0.524).

En base a lo anterior, se asevera que a mayor clima institucional habrá un mejor desempeño docente ya que se encontró una correlación moderada, ello indica que el docente podrá desempeñarse mejor, dentro de su práctica docente cuando el clima institucional sea adecuado, es decir el personal directivo y docentes comparten un objetivo que vendría a ser la misión y visión de la institución, buscando siempre el desarrollo integral del estudiante.

Elera (2010) realizó una investigación titulada “Gestión institucional y su relación con la calidad del servicio en una institución educativa pública de Callao”. Cuyo objetivo fue Identificar la relación existente entre la Gestión Institucional con la Calidad del Servicio Educativo en la I.E. Dora Mayer. En una muestra de 240 alumnos de 5º grado de secundaria, 63 docentes y 148 padres de familia. El diseño utilizado fue descriptivo correlacional. Los instrumentos utilizados en ambas variables fueron el cuestionario para tres segmentos de la comunidad educativa: docentes, educandos y padres de familia. Toma a Farro (2001), gestión institucional “es la capacidad de la entidad para implementar su plan estratégico, a través de los presupuestos institucionales que abarque el mismo, desagregando considerablemente los resultados de estos últimos, mediante los planes operativos anuales” (p.186),

Esta investigación concluyó que existe significatividad bilateral de correlación rho de Spearman de 0,363 entre gestión institucional y calidad de servicio, que corresponde a un nivel de correlación positiva débil. Asimismo, una correlación de Spearman de 0,305 según la percepción de los docentes, existente entre la dimensión planificación estratégica y la calidad del servicio, nos informa que la planificación estratégica que realiza el equipo directivo es significativa pero también se ubica en un nivel de correlación positiva débil.

Considerando las conclusiones antes mencionadas, se indica que existe una correlación positiva débil entre gestión institucional y calidad de servicio, lo que indicaría que no necesariamente la calidad del servicio, es decir la práctica docente, depende de la gestión institucional, ello resalta que hay más factores que influyen en el desarrollo de la práctica docente.

Del mismo modo, Aldana (2013) realizó una tesis titulada “la gestión institucional y el clima laboral en las I.E. Francisco Bolognesi y Nuestra señora de Fátima, de la Oroya - Junín”, cuyo objetivo fue establecer la relación que existe entre la gestión institucional y el clima laboral en las instituciones educativas mencionadas. La muestra fue de 90 docentes entre las instituciones educativas “Francisco Bolognesi” y “Nuestra señora de Fátima”, pertenecientes a la Oroya – Junín. Los instrumentos utilizados para ambas instituciones, fueron dos cuestionarios elaborados por el propio autor de la investigación: el primero, tiene el propósito de recoger información sobre la gestión institucional, mientras que el segundo está enfocado a recolectar datos acerca del clima laboral. Para Alvarado (2001:54), la gestión puede entenderse como: “La aplicación de un conjunto de técnicas, instrumentos y procedimientos en el manejo de recursos y desarrollo de las actividades institucionales”. La Serna (2002:32) menciona: “La gestión armoniza medios (recursos, procesos y actividades) y fines (objetivos o propósitos a alcanzar”. Se encontró que el 85,6% de los docentes señalan que la gestión que se da en ambas instituciones educativas se da en un nivel medio; El 58,9% de los encuestados precisa que el clima laboral se halla en un nivel medio. Los resultados de la investigación demuestran ausencia de relación estadísticamente significativa ($r = 0,056$) entre la variable: gestión institucional, y la variable: clima laboral. Esto significa que el clima laboral que se da en un nivel medio no está en directa

relación con la gestión institucional. De la misma forma, $r = 0,035$ lo que indica que no hay relación estadísticamente significativa entre la dimensión X1: manejo de recursos y la dimensión Y1: clima interpersonal. En base a las conclusiones mencionadas, se afirma que al existir relación entre gestión institucional y clima laboral, se recalca la importancia del clima en la institución, ello debe ser promovido por medio de la gestión institucional.

1.2 Fundamentación científica, técnica o humanística

Definición de la variable Gestión institucional

Ministerio de Educación (2008) refirió que:

Es el conjunto de acciones que moviliza a la institución hacia el logro de sus propósitos y desarrolla su capacidad para articular los procesos internos y concentrar todos sus esfuerzos hacia la consolidación de un Proyecto Educativo Institucional (PEI) que posibilite alcanzar el desempeño esperado en los estudiantes.
(p.8)

Implica impulsar la conducción de la institución escolar hacia determinadas metas a partir de una planificación educativa, para lo que resultan necesarios saberes, habilidades y experiencias respecto del medio sobre el que se pretende operar, así como sobre las prácticas.

Arana (1998) la define como:

Conjunto de acciones articuladas entre sí que emprende el equipo directivo en una escuela para promover y posibilitar la consecución de la intencionalidad pedagógica en y con la comunidad educativa. Esta se enfoca en la manera en que cada organización traduce lo establecido en las políticas; se refiere a los subsistemas y a la forma en que agregan al contexto general sus particularidades. En el campo educativo, establece las líneas de acción de cada una de las instancias de administración educativa. (p.74)

Desde este punto de vista se rescata la importancia que tiene el trabajo del sector administrativo de la institución para impulsar el trabajo en equipo de la comunidad educativa mediante tareas asignadas y coordinadas para un efectivo trabajo pedagógico.

Mientras Angulo (2014; p.25) establece que es “un conjunto de procesos teórico – prácticos, integrados horizontal y verticalmente dentro del sistema educativo, para cumplir los mandatos sociales. La gestión institucional puede entenderse como las acciones desarrolladas por los gestores que pilotan amplios espacios organizacionales.”

El mandato social es el buen trabajo institucional para la mejora y logro del desempeño pedagógico. Haciendo, de forma indirecta, mención de la relación que existe entre la gestión institucional y las políticas educativas del estado mediante un trabajo a mediano y largo plazo.

Asimismo el referido autor (2014) agrega que

El concepto de gestión institucional es sustantivo porque de una adecuada gestión institucional depende el progreso en el campo social, político, económico e incluso psicológico (cuando existe un adecuado ambiente de interacción dentro de una institución) (p.12)

Una eficiente gestión institucional trae consigo una comunidad educativa identificada con la institución, búsqueda consensuada de soluciones enfocadas al bien común de los miembros internos y externos de la institución, aumento y mejora de recursos materiales así como humanos y un buen clima institucional.

Mientras que Vivar (2014) añade que es:

El conjunto de acciones que todo líder directivo debe ejercer con una función de conducción, por lo tanto, debe planificar, organizar, coordinar y evaluar. Así mismo de propiciar el trabajo en equipo para alcanzar una mejor articulación intra e interniveles, un

sentido de grupo y pertenencia, la mediación, resolución de conflictos y la delegación de tareas. (p.29)

Toda gestión comienza con una visión y misión para alcanzar un fin y esto se organiza a partir de la planificación siendo liderada por el director de la institución dentro de un equipo integrador donde todos sus miembros trabajen en conjunto y coordinados.

Secretaría de Educación Pública (2010) a la gestión institucional es un proceso que ayuda a una buena conducción de los proyectos y del conjunto de acciones relacionadas entre sí, que emprenden las administraciones para promover y posibilitar la consecución de la intencionalidad pedagógica en, con y para la acción educativa. (p.45)

Este proceso tiende a garantizar la finalidad educativa a través de la eficaz aplicación de los proyectos, así como la sistematización de decisiones competentes para alcanzar dicha finalidad.

El director y la autoridad.

Harf y Azzerboni (2010) “Autoridad”, etimológicamente, proviene de augere y significa hacer crecer, ayudar a aumentar; o sea, se espera que quien ejerza la autoridad asegure el crecimiento y el desarrollo de los integrantes de la institución. (p.33)

Autoridad no significa imponer ordenes sobre un subordinado, implica un acompañamiento paralelo al acto de dirigir el desarrollo del equipo dentro de la institución.

El autor antes indicado afirmó que “hacer uso de su poder no significa imponerse, lo cual implicaría autoritarismo, sino utilizar sus capacidades y recursos para crear alternativas e influir positivamente en el grupo de apuntar al logro de metas compartidas” (p.33)

Crear un ambiente positivo que aperture el dialogo entre los miembros de la institución es una tarea que el director como autoridad debe realizar. Lejos de crear un clima hostil y frustrante para el personal de la institución.

Adicionalmente, agregó que:

En otras palabras, la “autoridad” no es una mera combinación de tipos de poder sino, como diría Hargreaves, “una relación funcional entre los miembros de un grupo en el que el líder adquiere prestigio y la influencia a través de la participación activa y demuestra su capacidad para desarrollar tareas cooperativas.
(p. 34)

En este sentido, existe una relación entre directivo y personal ya sea administrativo sub-alterno o docente, en donde se debe propiciar relaciones de participación activa de los involucrados en el espacio institucional.

El dialogo como estrategia del directivo.

Harf y Azzerboni (2010) El dialogo es la esencia de los intercambios institucionales; es la modalidad comunicacional que se caracteriza por la posibilidad de que más de un miembro de la situación comunicativa pueda expresar ideas y opiniones. (p.43)

Una buena comunicación garantiza la eficiencia del trabajo en equipo, siguiendo un norte definido y claro hacia el logro de las metas trazadas en la gestión.

Asimismo, el autor antes mencionado agregó que “las características del dialogo son: (a) connota la idea de intercambio. (b) no implica siempre acuerdos inmediatos. (c) acepta divergencias, es una lógica de a dos: es encontrar coherencia en las conclusiones” (p.43)

El dialogo no implica pues aceptar todo lo que se propone en una coordinación de equipo, sino también ser crítico para mejorar la idea o proponer una mejor. Esto conlleva a desacuerdos que son parte de la

comunicación, pero como tal se trata de establecer claramente las ideas e intenciones asociadas al trabajo en particular.

Finalmente el autor antes señalado adicionó que “el propósito esencial es permitir el intercambio de opiniones, argumentadas y fundamentadas, para construir conclusiones compartidas” (p.44)

Se interpreta como proponer opiniones críticas, argumentadas y constructivas en el momento de tomar decisiones, con el propósito del bienestar institucional, siendo el eje que tomar primero en cuenta ante algún conflicto entre los integrantes de la institución educativa.

Dimensiones de la gestión institucional.

Dimensión 1: Liderazgo Directivo.

Existen muchos autores y propuestas acerca de liderazgo, entre las más representativas tenemos:

Bellido (2014; p.28) la define como “la influencia que ejercen los miembros de una organización, guiados por los directivos y diversos grupos de interés para avanzar hacia la identificación y el logro de los objetivos y la visión de la institución educativa.”

La iniciativa de un equipo participativo y comprometido lidera e influye sobre los demás miembros de la institución, haciendo propio la tarea de alcanzar la visión que tiene la institución educativa. Para esto es fundamental la comunicación entre los equipos conformados para identificar las fortalezas, debilidades, oportunidades y amenazas.

Leithwood (2009) citado por MINEDU (2013; p.13) define el liderazgo directivo como “la labor de movilizar e influenciar a otros para articular y lograr las intenciones y metas compartidas en la escuela. Es la capacidad de una organización de lograr aprendizajes en todos sus estudiantes, sin exclusión de ninguno”

En el citado párrafo, se rescata la finalidad de la gestión institucional en el ámbito educativo, la cual es el logro de todos los estudiantes en cuanto a sus aprendizajes. Es un compromiso liderado por el director y asimilado por los demás miembros de la institución. Esto se lleva a cabo de forma organizada.

Reyes (2004) es:

“La influencia interpersonal ejercida por el director, de manera regular y constante, en las diferentes situaciones del quehacer educativo que se presentan en el recinto escolar, encauzada por medio del proceso de comunicación humana y mantenida para la consecución de las metas y el logro de los objetivos educacionales propuestos.” (p.49)

Una asertiva comunicación es la característica principal de un líder directivo así como su perseverancia para impulsar al equipo en el cumplimiento de los objetivos y metas trazadas. Un directivo que tiene conciencia del camino que tiene que seguir, es uno que llegará a cumplir eficazmente sus objetivos y metas.

Estilos de liderazgo en la gestión.

Según Burns y Duke (1987), citados por Alcaida (2010), los estilos de liderazgo en la gestión se clasifican en tres grupos:

Liderazgo transaccional.

El director, en la mayoría de los casos, es transaccional, es decir, cambia una cosa por otra, éstas podrían ser: trabajos por votos, como es el caso del líder político y el electorado; seguridad y una atmósfera de trabajo agradable a cambio de la dirección sin interferencias y/o, satisfacción de padres y alumnos en el caso de un director y profesorado. (p.24)

El liderazgo transaccional es un estilo de liderazgo en el cual el líder promueve el cumplimiento de sus seguidores a través de los premios o castigos.

Liderazgo transformacional.

Califica a un director con liderazgo transformacional, cuando éste es capaz de expresar su visión a los demás, de tal manera que los comprometa y que por lo tanto las actividades diarias se vean imbuidas por sus significados y valores. Busca también que la visión se sostenga o institucionalice con sus significados y valores embebidos en la cultura de la institución educativa. (p.25)

Se preocupa por asistir desde al trabajador con la menor responsabilidad hasta al mismo directivo de una asociación.

Liderazgo instruccional o pedagógico.

El liderazgo instructivo, conocido también como liderazgo pedagógico, consideró que esta visión parece satisfacer la principal atención de una institución que busca la calidad educativa, tratando de mejorar la calidad del aprendizaje y la enseñanza. (p.26)

Es una instancia para que profesores, líderes escolares y profesionales de la educación puedan actualizar sus conocimientos y potenciar la enseñanza y el aprendizaje de los estudiantes.

Por otro lado Goleman (2011), citado por Olmedo (2013), planteó seis estilos de liderazgo, derivados de diferentes componentes de la inteligencia emocional:

Estilo autoritario o visionario.

Lo considera el más eficaz, ya que mejora todos los aspectos del clima laboral. Tiene visión de futuro y motiva constantemente a los trabajadores, en este caso, a los docentes. Cada maestro entiende la importancia de la labor que realiza. Este estilo, potencia al máximo el compromiso con los objetivos y marca los niveles de calidad en torno a la visión. Este tipo de líder señala el objetivo pero deja margen de acción para que cada persona se

organice dando libertad para innovar, experimentar y correr riesgos calculados. (p.39)

Tradicionalmente se extendía que este estilo caracterizaba al líder que no permite participar a los miembros del grupo en las decisiones, de manera que acaba dominando e induciendo respuestas sumisas por parte de los miembros. Hoy en día es todo lo contrario.

Estilo coach.

Son los directivos ayudan a sus docentes a identificar puntos fuertes y débiles particulares y los vinculan a sus aspiraciones personales y profesionales. Animar a los trabajadores a marcarse objetivos de desarrollo a largo plazo y a conceptualizar un plan para alcanzarlos. Llegan a acuerdos sobre sus funciones y responsabilidades en la consecución de los planes de desarrollo y ofrecen gran cantidad de instrucciones y comentarios (p.39)

Aquí, se alienta a los subordinados a aprender del líder. Este el más efectivo en un ambiente donde los empleados son jóvenes y necesitan ser entrenados de forma adecuada. Realizar un coaching efectivo a los empleados ayuda a construir mejores relaciones a largo plazo.

También, agregó que:

Su influencia en el clima laboral y desempeño es positiva. Tiene resultados realmente buenos cuando los subordinados ya son conscientes de sus puntos débiles y tienen deseos de mejorar y es eficaz cuando los docentes desean recibir ayuda. (p.39)

Esta influencia permite las buenas relaciones interpersonales en el equipo así como un buen clima institucional.

Estilo conciliador.

Este estilo de liderazgo se centra en la gente. Se valora a los individuos y sus emociones por encima de las tareas y los

objetivos. El líder conciliador busca que los subalternos estén contentos y exista armonía entre ellos. Su forma de gestionar consiste en crear vínculos emocionales. Tiene un efecto positivo en la comunicación. (p.40)

El estilo conciliador busca crear una relación armoniosa entre el personal de la institución educativa, a fin de que la cooperación y el trabajo en equipo brinde un buen resultado en la gestión institucional.

El autor antes mencionado agregó que:

Es un estilo que fomenta la flexibilidad, la confianza. Confiere la libertad de realizar el trabajo de una forma que considere más eficaz. Este tipo de líder hace comentarios positivos, que produce un efecto muy positivo en las personas. Se debe recurrir a este estilo de liderazgo cuando se pretenda crear armonía en el equipo, aumentar la moral y mejorar la comunicación. (p.40)

Un líder conciliador es alguien que cree en progresar así como en mantener una buena relación con los empleados. Este tipo de líder es al que le gusta a los empleados y es más un guía para ellos que un líder,

Estilo democrático.

Es un estilo bastante realista sobre lo que puede pasar o no. El líder democrático fomenta la flexibilidad y la responsabilidad. Es ideal cuando el líder no tiene claro qué rumbo tomar y debe recurrir a opiniones y aportaciones de subalternos competentes. Puede generar nuevas propuestas en el centro educativo. (p.40)

Los líderes democráticos son aquellos que alientan la participación de los trabajadores en el proceso de toma de decisiones. Se promueve mejor la colaboración y el espíritu de equipo en este tipo de liderazgo.

Estilo ejemplarizante.

Demuestra una obsesión por hacer las cosas mejor y más rápido y pide lo mismo de todos los que lo rodean. Identifica los que rinden poco y se les exige más. Si no está a la altura necesaria, lo sustituye por alguien que sí sea capaz de ello, se corre el riesgo que los docentes crean que no se confía en ellos ni en sus iniciativas (p.41)

Los líderes ejemplarizante creen en poner un ejemplo con su calidad superior de trabajo. Un líder ejemplarizante apunta a establecer un punto de referencia de desempeño él mismo. Este estilo se desarrolla mejor en un ambiente altamente competitivo donde los líderes y los subordinados luchan por lograr su potencial.

Estilo coercitivo o dominante.

Es el menos eficaz en la mayoría de situaciones por lo que debe utilizarse con muchísimo cuidado y en situaciones en que sea absolutamente imprescindible, un momento que se necesite un cambio radical de rumbo o ante la perspectiva de una adquisición hostil, es adecuado durante una auténtica emergencia en la que el líder decida que es el momento oportuno de actuar sin vacilar. (p.41)

El último tipo de líder es el coercitivo. Este es un estilo de liderazgo autocrático en el que únicamente el líder es el jefe y nadie debe osar infringir su rango de poder. Algunos líderes coercitivos, que han tenido éxito hasta ahora, han mostrado un crecimiento fenomenal en sus empresas.

Por otra parte, Goleman (2003) señaló que “los líderes con los mejores resultados no se basan en un solo estilo, sino que utilizan la mayoría en una misma semana, en función de circunstancias empresariales” (p. 54).

Estos estilos son recurrentes entre los líderes de las instituciones educativas, aunque en práctica la mayoría utiliza uno de estos estilos.

Dimensión 2: Planificación Estratégica.

Vivar (2014) lo define como:

el conjunto de acciones que todo líder directivo debe ejercer con una función de conducción, por lo tanto, debe planificar, organizar, coordinar y evaluar. Así mismo de propiciar el trabajo en equipo para alcanzar una mejor articulación intra e interniveles, un sentido de grupo y pertenencia, la mediación, resolución de conflictos y la delegación de tareas. (p.29)

La planificación estratégica se realiza en base al diagnóstico de la situación en la que se encuentra y se desarrollará la institución, en esta dimensión el director toma en cuenta todas sus habilidades para llevar a cabo lo planificado, dando siempre la iniciativa e incentivando la participación y liderazgo de todos.

Donnelly, citado por Chupillon (2014), mencionó:

Es una herramienta por excelencia de la gerencia estratégica, consiste en la búsqueda de una o más ventajas competitivas de la organización y la formulación y puesta en marcha de estrategias, permitiendo crear o preservar sus ventajas, todo esto en función de la misión y de sus objetivos, del medio ambiente y sus presiones y de los recursos disponibles. (p.42)

Esta herramienta busca el éxito de la institución como entidad educativa innovadora al resto de las demás. Por consiguiente el director plantea estrategias que respondan a posibles situaciones adversas que se presenten en la institución, durante el camino que sigue en busca de la misión y los objetivos.

Lerma y Barcena (2012), mencionan sobre esta que:

Es una actividad que demanda muchos esfuerzos intelectuales y físicos. Se le comprende como un conjunto de acciones racionales que son esbozadas desde el más alto nivel

organizacional, buscando minimizar la incertidumbre y los riesgos a través de la coordinación de tareas y decisiones, enfocándose en objetivos de largo plazo y cuyo parámetro de medición es la eficiencia. (p.22)

La planificación estratégica es jerárquica porque es elaborada y ejecutada desde la mayor escala gerencial hasta la menor; y es integradora porque toma en cuenta las ventajas y desventajas de los niveles menores. Esto permite que la dinámica del trabajo sea activa y organizada con respuestas a diversas situaciones.

Para Del Valle (2012) consistió en:

Conjunto de estrategias encaminadas a definir los alcances en cuanto al desarrollo del mejoramiento del rendimiento académico de los estudiantes, del perfil del docente y de su desempeño en el aula de clase. (P.260)

Una planificación estratégica toma en cuenta diversas realidades dentro y fuera de la institución, mientras se cumpla cabalmente con las pautas planteadas por el equipo institucional, las posibilidades de mejora y éxito son más grandes.

Mientras Elera (2010) afirmó que:

Es un proceso de carácter anticipatorio y contínuo que implica un conjunto de etapas lógicas por medio de las cuales se analiza la realidad de una institución u organización educativa. Sobre la base de este diagnóstico se pronosticará el futuro mediante la fijación de objetivos y metas para lo cual se ejecuta un conjunto de acciones y se determina el grado de cumplimiento. (p.29)

Se reincide en la importancia del diagnóstico para una buena planificación y la efectividad de esta depende de la objetividad con la que se ejecuta. No obstante en ocasiones las estrategias planteadas en la

planificación pueden no resultar, por lo que siempre hay que contar con un plan de contingencia o reestructurar la estrategia.

Importancia de la planificación estratégica.

Araque y Cruz (2014) señaló que “la planificación estratégica permite coordinar las acciones de las diferentes áreas mediante criterios unificados que impulsen la consecución de los objetivos estratégicos” (p.18)

Por ser estratégica, busca responder mediante actividades anticipadas e inmediatas a posibles y concretos problemas o dificultades por las que pase la gestión de turno. Estas estrategias son a corto, mediano y largo plazo, siendo en teoría transitorio entre periodos de gestión.

Adicionalmente, el autor antes mencionado argumentó que:

Permite que los gerentes y otros individuos evalúen en forma similar las situaciones estratégicas, analicen las alternativas bajo un lenguaje común y decidan sobre las acciones que se deben emprender en un periodo determinado, logrando la administración estratégica de la organización. Así mismo ayuda a la institución o empresa a que organice y utilice una mejor comprensión del entorno en el cual opera. (p.26)

Mediante un diagnóstico situacional ya sea FODA entre otras, se crea y organiza diversas estrategias entre el equipo de gestión que promueve la participación del personal docente y otros agentes de la comunidad educativa, en la elaboración de la planificación planteados en diversos instrumentos.

Dimensión 3: Evaluación de la Gestión Educativa

Entendida como proceso de recojo de información para tomar decisiones para mejorar la calidad educativa, es vital entender que toda actividad educativa debe ser evaluada, y que la evaluación debe constituir un “modus vivendi” de los actores educativos.

Al respecto Alvarado (1999) citado por Del Valle (2012) considera que:

“Una evaluación ex ante es determinante para establecer la pertinencia y viabilidad del plan, antes que ejecutarlo ‘a ciegas’ y que conduzca a resultados totalmente inciertos o inesperados. Para ello plantea que dicha evaluación ex ante comprenderá: objetividad, relevancia, coherencia, racionalidad, aspecto metodológico y participación. En cuanto a la evaluación de la ejecución o ex post, estima que debe comprender: eficacia, impacto, eficiencia y retroalimentación. No es entendible cómo es que quienes realizamos la evaluación de nuestros educandos como un proceso cotidiano y necesario, nos rehusamos a hacer lo mismo con nuestras acciones.” (p.77)

La gestión es evaluativa y autoevaluativa porque merece ser medida el tipo de trabajo que ha venido realizando los directivos para buscar la mejora del trabajo institucional.

El mismo autor citado añade que:

“En tal sentido es pertinente considerar que los cargos directivos deben ser rotativos y evaluados en función a resultados, lo cual nos llevaría, por un lado, a elevar el esfuerzo directriz por mejorar el servicio y, por otro lado, a renovar los responsables de dirigir o de liderar los cambios en las instituciones. Es notorio que en muchas instituciones educativas existen cuerpos directivos o directores vitalicios, donde prima un estilo de liderazgo laissez-faire y autoritario, y los resultados no hablan obviamente de un servicio educativo que logre satisfacer las expectativas de la comunidad y las necesidades de los educandos.” (p.78)

Mientras exista una gestión autoritaria en la institución, la visión y la misión no serán cumplidas y afectara enormemente el clima institucional. Las consecuencias a largo plazo son: deserción escolar, docentes incompetentes, padres de familia indiferentes a la labor de la institución, etc.

Instrumentos de la gestión institucional.

Para evaluar adecuadamente la gestión institucional se utilizan los siguientes instrumentos:

Proyecto educativo institucional.

Elera (2010) indicó que “es el instrumento eje para la conducción de las acciones de la institución educativa con el propósito de alcanzar los objetivos de la misión, orientado por la visión” (p.9)

Es el principio ordenador de las instituciones Educativas, en él está plasmado el marco teórico bajo el cual surgen los objetivos pedagógicos; aquí se presenta la "Visión" de la Institución, es decir, la propuesta a futuro, la mirada hacia el horizonte.

Asimismo, el autor antes señalado argumentó que:

Entre otras, tiene las siguientes características: Fijar los objetivos para la mejora de la institución educativa, satisfacer las expectativas educativas de los padres y alumnos, debe ser elaborado por los actores educativos (los servidores de la organización educativa) con la intervención de los alumnos y padres, y debe constituirse en elemento motivador para el desarrollo de la acción educativa. (p. 9)

Para su elaboración es necesario hacer un diagnóstico de la situación de la institución educativa que permita posteriormente establecer la misión y visión de la institución educativa.

Proyecto curricular institucional.

Elera (2010) afirmó que:

El Proyecto Curricular Institucional, se convierte, por lo tanto, en el principal instrumento de gestión pedagógica que orienta y norma toda la práctica educativa de la Institución. Contiene la demanda educativa, los Programas Curriculares Diversificados, las orientaciones metodológicas, de evaluación y de tutoría. (p.10)

Es un instrumento que ayuda a reflexionar sobre la práctica educativa. Constituye el espacio privilegiado para planificar una respuesta educativa ajustada a la diversidad.

El autor antes mencionado agregó que “a partir de los programas curriculares diversificados, se elaboran las programaciones curriculares anuales y las unidades didácticas, para cada área y grado de estudios. Las sesiones de aprendizaje se programan a partir de las unidades didácticas” (p.10)

Mediante esto se planifica los contenidos curriculares a ejecutar, siendo muy importante para el resto del personal que lo tomará como una directriz para realizar planificaciones particulares que van a la misma dirección.

Plan anual de trabajo.

Elera (2010) señaló que “es un instrumento de gestión que se desprende del proyecto educativo institucional, teniendo en consideración la diversificación realizada en el proyecto educativo institucional, y se elabora para una vigencia de un año” (p.11)

Es un instrumento de gestión de corto plazo que viabiliza la ejecución del Proyecto Educativo Institucional. Contiene un conjunto de acciones o actividades organizadas y cronogramadas que la comunidad educativa debe realizar para alcanzar los objetivos propuestos por la institución educativa en el plazo de un año.

El autor antes señalado también argumentó que:

Se hace con el propósito de concretar los objetivos estratégicos en el corto plazo. Igualmente se elabora a través de una comisión de trabajo con la directa participación del equipo directivo, teniendo como componentes: objetivos y resultados que se pretende lograr en el período de un año escolar, metas, actividades, presupuesto, evaluación. (p.11)

Mediante el plan anual de trabajo se establece las actividades a trabajar durante el año lectivo a nivel institucional.

Proyectos de innovación.

Elera (2010) afirmó que “Un proyecto de innovación es una propuesta de actividades de iniciativa innovadora con el fin de impulsar cambios, mejoramiento y transformación para optimizar la calidad del servicio educativo” (p.12)

Es un instrumento que se rige bajo el enfoque constructivista y se pone en marcha con el propósito de disminuir ciertos problemas académicos que presentan algunos alumnos e interfieren con el proceso de enseñanza – aprendizaje.

Además, el autor antes mencionado aseveró que:

Todo proyecto de innovación debe hacerse con la aceptación de los docentes, es decir, no debe ser impuesto. Esto significa que el proyecto innovador debe partir de la planificación y de la discusión y aprobación por los docentes, ya que son ellos quienes van a ocupar un lugar protagónico en la ejecución. (p.12)

Este es el producto de una gestión institucional coherente con los intereses y necesidades de los estudiantes.

Dimensión 4: Clima Institucional.

Goncalves (2001) citado por Reyes C. (2015) establece que:

“es el ambiente generado en una institución educativa a partir de las vivencias cotidianas de sus miembros en la escuela. Un clima institucional favorable o adecuado es fundamental para un funcionamiento eficiente de la institución educativa, así crear condiciones de convivencia armoniosa.” (p.42)

Este clima institucional depende del tipo de relaciones interpersonales que existe entre los miembros de la comunidad educativa. Si es positivo, creara condiciones que faciliten un trabajo eficiente, caso contrario, traería situaciones conflictivas frecuentes.

Para Damas (2012) es:

“El conjunto de relaciones humanas existentes entre la organización educativa y su entorno. Es la percepción o interpretación que los colaboradores, los usuarios internos y externos tienen de las estructuras y procesos que ocurren en la realidad interna de aspectos del ambiente y del trabajo” (p.54)

Este conjunto de relaciones guardan diferentes percepciones acerca del entorno laboral de la institución expresada durante el contexto educativo cercano. Es recomendable originar relaciones de buen dialogo y trabajo en equipo ya que estas actividades son percibidas como positivas por cualquiera de los miembros de la comunidad educativa.

Mientras tanto, Pérez (2012) sostiene:

“El clima institucional es un concepto amplio que abarca la forma en que los actores ven la realidad y la interpretación que hacen de ella, es de suma importancia para la organización. Sin embargo, estas percepciones dependen en buena medida de las actividades, interacciones y otra serie de experiencias que cada miembro tenga de su institución. De ahí que el clima institucional refleje la interacción entre características personales e institucionales.” (p.12)

Debemos entender, entonces, que el clima institucional es, en primer término, un elemento subjetivo que corresponde al ámbito de las relaciones interpersonales en la vida de una institución. En él intervienen las personas que forman parte de la organización y corresponde al cuerpo directivo el velar por el mantenimiento del adecuado clima organizacional. Por otro lado, el clima institucional involucra una serie de elementos cuyo conocimiento contribuirá al

mejor manejo. Entre ellos podemos mencionar las relaciones humanas, la personalidad, la motivación, las actitudes, el medio ambiente, etc. Lo difícil de todo esto es cómo gestionar para satisfacer las expectativas de los usuarios internos, donde los actores educativos orienten su trabajo profesional y técnico hacia los objetivos que se han establecido en la planificación estratégica.

Tipos de clima.

CISE PUCP (2007), citado por Mendoza (2011), indicó que “Likert identificó cuatro tipos de climas en la cual los dos primeros son los de clima cerrado o autoritario y otros dos de clima abierto o participativo” (p. 18)

Autoritario o duro.

Donde el director no confía en sus profesores, el clima que se percibe es de temor, los objetivos de trabajo y las decisiones son asumidas por él y solo comunica sin más comentario, creando una atmosfera de recelos, castigos y amenazas y muy pocas veces hay recompensas, la interacción ente los superiores y subordinados es casi nula y las decisiones son únicamente de los jefes. (p.17)

En este tipo de clima la dirección no tiene confianza en sus empleados. La mayor parte de las decisiones y de los objetivos se toman en la cima de la organización y se distribuyen según una función puramente descendente. Los empleados tienen que trabajar dentro de una atmosfera de miedo, de castigos, de amenazas, ocasionalmente de recompensas, y la satisfacción de las necesidades permanece en los niveles psicológicos y de seguridad.

Autoritario benévolo.

El director actúa condescendentemente con los profesores es paternal, la mayor parte de las decisiones son asumidas por el

director y ocasionalmente hay delegaciones de poder que no llegan a influir en la dirección, se practica la recompensa y castigos como formas de motivación para los trabajadores, en este clima el director juega con las necesidades sociales de los empleados sin embargo la impresión que se tiene es de un ambiente estable y estructurado. (p.17)

Este tipo de clima es aquel en el que la dirección tiene una confianza condescendiente en sus empleados, como la de un amo con su siervo. La mayor parte de las decisiones se toman en la cima, pero algunas se toman en los escalones inferiores. Las recompensas y algunas veces los castigos son los métodos utilizados por excelencia para motivar a los trabajadores.

Sistema consultivo.

La dirección tiene confianza en los profesores, las decisiones son tomadas por el director pero prevé la participación de diversos niveles de la organización permitiéndoles tomar decisiones específicas, la comunicación es de tipo descendente, las recompensas y los castigos son ocasionales, busca satisfacer necesidades de estima el control es delegado a niveles intermedios. Es una atmósfera dinámica y la administración funcional en base a objetivos a alcanzar. (p.17)

La dirección que evoluciona dentro de un clima participativo tiene confianza en sus empleados. La política y las decisiones se toman generalmente en la cima pero se permite a los subordinados que tomen decisiones más específicas en los niveles inferiores.

Sistema de participación del grupo.

La toma de decisiones está extendido por toda la organización y existe una plena confianza en los empleados por parte de la dirección la comunicación se da en un sentido horizontal, vertical, ascendente y descendente. (p.18)

Asimismo, agregó que:

Los profesores están motivados a través de la participación e implicación de los procesos de definición de objetivos en la mejora de los métodos de trabajo y evaluación del rendimiento general, las relaciones de trabajo se basa en la amistad. (p.18)

La participación de los integrantes de la institución es fundamental para la dinámica educativa, buscando siempre mejorar y corregir procesos dentro de la labor.

Niveles de clima institucional.

CISE PUCP (2007), citado por Mendoza (2011), presentó tres niveles de clima institucional:

El clima en las relaciones con el exterior de la escuela.

“Es decir la relación de la institución con la comunidad y de cómo ella ve a la institución educativa desde afuera” (p.19)

En la escuela.

“se define a partir de todas aquellas personas que constituyen la comunidad escolar: el director, los profesores, personal administrativo, auxiliar, los alumnos y los padres de familia” (p.19)

En el aula.

“El clima institucional en el aula está condicionada por las relaciones que se producen entre los profesores, los alumnos y las normas establecidas para el funcionamiento de las clases” (p.19)

El clima en los tres niveles debe de ser estable, organizada y dinámica para el bienestar de los integrantes de la institución así como su desarrollo.

Dimensión 5: Capacitación del Personal

Hernández (2014) la define como:

“una actividad planeada y basada en las necesidades reales de una empresa u organización, orientada hacia un cambio en los conocimientos, habilidades y actitudes del trabajador. Entonces, funge como una función educativa en la cual se satisfacen necesidades presentes y se prevén necesidades futuras.” (p.9)

Capacitación, o desarrollo de personal, es toda actividad realizada en una organización, respondiendo a sus necesidades, que busca mejorar la actitud, conocimiento, habilidades o conductas de su personal.

Elera (2010) agregó que:

Se desarrolla en el proceso de conversión del rol profesional a través del perfeccionamiento, entendido como una instancia para la creación de condiciones que permitan al docente comprender los problemas presentados en su práctica, de manera que pueda elaborar respuestas originales para cada una de las situaciones en las cuales le corresponde actuar, y asumir responsabilidades cualitativamente diferentes con soluciones diversas (p.16)

La necesidad de capacitación surge cuando hay diferencia entre lo que una persona debería saber para desempeñar una tarea, y lo que sabe realmente. Estas diferencias suelen ser descubiertas al hacer evaluaciones de desempeño, o descripciones de perfil de puesto.

Cutimbo (2010) indicó que “es un modelo de perfeccionamiento profesional construido a escala individual cuyos efectos se reflejan posteriormente en la calidad educativa” (p.50)

El cambio influye sobre lo que cada persona debe saber, y también sobre la forma de llevar a cabo las tareas.

Además, el autor antes mencionado agregó que:

La capacitación debe ser receptiva a las demandas de su profesión y, de manera simultánea, debe ser un factor de cambio

y desarrollo. Históricamente la capacitación se relaciona con el proceso de formación y desarrollo de cada docente. La capacitación docente se va formalizando y se convierte en el mejor elemento para el mejoramiento de la calidad educativa. (p.50)

La capacitación del personal tiene como finalidad optimizar el rendimiento laboral de sus miembros y satisfacer las demandas de la realidad educativa actual mediante la adquisición de nuevas estrategias, conocimientos, competencias así como actitudes acordes con la labor.

La capacitación docente del nuevo milenio.

Cutimbo (2010) afirmó que:

La capacitación docente debe concentrarse en la formación de profesionales emprendedores, expertos en la gestión de proyectos, conocedores de estrategias de gestión con un perfil que involucra la capacidad de tomar la iniciativa ante situaciones problemáticas así como también la capacidad de tomar decisiones (p.51)

La gestión de la institución no solo comprende elegir docentes competentes sino también capacitarlos ya que las innovaciones son continuas en el ámbito educativo, así también debe ser de principal interés por parte del docente para la mejora de los aprendizajes en el aula.

Asimismo, este mismo autor agregó que “los docentes tienen que comenzar a ser ellos mismos gestores de cambio e innovaciones educativas, un plan de vida personal y programas de desarrollo profesional centrados en modelos de crecimiento personal” (p.51)

Este emprendimiento debe ser una iniciativa por parte del docente como agente que contribuye a la mejora de la institución educativa en general. El compromiso docente es con la institución en la que está inmerso.

Modalidades de capacitación.

Villagran (2010) señaló que “la capacitación es un derecho y obligación del docente para actualizarse en las nuevas corrientes pedagógicas y para desarrollar nuevas actitudes, destrezas y habilidades que mejoren su desempeño a nivel de aula” (p.13)

Además, indicó que “para que el docente forme parte de una teoría educativa más actualizada, se ha implementado diversas modalidades de capacitación” (p. 13) entre las cuales podemos mencionar las siguientes:

Capacitación a distancia.

Villagran (2010) afirmó que:

Capacitar a distancia supone la autodidáctica, es decir, el estudio por uno mismo, el estudio independiente, sin necesidad de asistir a clases o lecciones presenciales de un docente en una institución educativa y en horario definido para lo cual se requiere un notorio grado de interés, responsabilidad, empeño y cierto control que si no es dado en el alumno capacitando inicialmente, es susceptible de adquirirse gradualmente en el proceso de la capacitación con dicha modalidad. (p.14)

Es una forma de preparación en la cual el personal no requiere asistir físicamente al lugar de estudios. En este sistema de enseñanza, el alumno recibe el material de estudio (personalmente, por correo postal, correo electrónico u otras posibilidades que ofrece Internet), permitiendo que en el acto educativo se empleen nuevas técnicas y estrategias de aprendizaje centradas en el propio estudiante, fomentando así el autodidactismo y la autogestión, es decir, se trata de una educación flexible y auto dirigida

Asimismo, el autor antes mencionado agregó que:

La Capacitación a Distancia, crea una situación especial, y esto es muy relevante, en que alumnos y profesores se encuentran separados físicamente y sólo se relacionan de manera presencial ocasionalmente, según sea la distancia, el número de alumnos, tipo de conocimientos que se imparte etc. (p.14)

Esta modalidad se caracteriza por ser flexible y ocasional en cuanto a evaluación y horarios.

Capacitación presencial.

El autor antes mencionado afirmó que “la Capacitación presencial es la modalidad en la que el capacitador y capacitandos están frente a frente, en una relación variada que dependerá del nivel de interacción entre ambos (p.16)

Estas son las capacitaciones o formaciones tradicionales, donde los participantes y el capacitador acuden y se encuentran en un aula o auditorio especialmente acondicionado para desarrollar las clases. Estas se realizan y cuentan con intervenciones de los participantes, produciéndose debates, exposiciones, comentarios verbales que enriquecen el tema tratado in situ.

Villagran (2010) sostuvo la existencia de dos tipos de capacitación presencial, tales como:

La capacitación presencial masiva.

En esta capacitación predomina la forma expositiva, el expositor es un experto o especialista en el tema a desarrollar. No obstante que a veces dependiendo de las condiciones de espacio y cantidad de participantes se combina con la metodología de taller, la relación entre el capacitador y el capacitando es muy distante. (p.18)

Este tipo de capacitación personal responde a exposiciones distantes entre el docente y los alumnos, para el cual sería recomendable organizar espacios donde exista una interacción directa entre estudiantes y el docente.

La capacitación presencial por interaprendizaje.

Este tipo de capacitación se realiza mediante la reunión de capacitados y capacitador en grupos no muy numerosos, aplicando la técnica de círculos de reflexión, círculos de estudio, o de taller docente, mediante la cual se determinan las necesidades de capacitación y son satisfechas con el aporte de cada uno de los participantes. (p.18)

Estas reuniones tienen el objetivo de llegar significativamente al aprendizaje, así como relacionar a los integrantes para familiarizarlos y crear un clima de confianza.

Capacitación y perfeccionamiento científico.

Villagran (2010) sostuvo que:

Es la aplicación del pensamiento sistemático al ambiente educacional de modo que permita el logro de sus objetivos. Mediante el empleo del perfeccionamiento científico el sistema educacional será capaz de identificar y evaluar con más facilidad las metas generales del sistema con el fin de mejorar la relación con la planificación de las asignaturas o áreas de estudio. (p.19)

Adicionalmente, este mismo autor indicó que “la capacitación científica persigue mejorar los procesos de perfección lingüística, los procesos de conocimientos sistemáticos, los procesos de comunicación, las normas pedagógicas y psicológicas de la educación” (p.19)

Capacitación y perfeccionamiento tecnológico.

Villagran (2010) argumentó que:

La capacitación y el perfeccionamiento tecnológico a nivel docente incluyen dos aspectos básicos de esta situación; el primero es cómo se puede incluir esta tecnología educativa en la capacitación docente, en el sentido de contenido o temas de aprendizaje. (p.20)

Hoy en día la tecnología está presente en diversos ámbitos de la sociedad, el docente como agente en constante aprendizaje no puede ser indiferente a esta realidad.

Este mismo autor agregó que:

El segundo es como puede mejorarse la capacitación docente mediante la aplicación de la tecnología educativa. Los docentes deben aprender viendo y haciendo, y en este sentido la tecnología educativa debe ser un aspecto básico de la confección del Programa de Capacitación (p.20)

Capacitación como proceso participativo.

Villagran (2010) señaló que:

La capacitación debe reconocer que los participantes son personas, agentes de su propia transformación. Es decir, los sujetos de la capacitación deben intervenir en la tarea de decisiones a diferentes niveles, sobre la organización, ejecución y evaluación de la capacitación. (p.21)

También, este mismo autor indicó que “la planificación y ejecución de las capacitaciones deberá ser participativa con alto grado de flexibilidad” (p.21)

Dimensión 6: Compromiso docente

Albornoz (2015) sostiene que es:

“el cumplimiento del deber de profesional de la educación, no solo en el aula, sino también fuera de ella, en las actividades extracurriculares, en la elaboración de los documentos de la institución, con la comunidad y con los padres de familia y desarrollar esta actividad en forma satisfactoria.” (p.20)

El desenvolvimiento competente del docente en clase así como las asertivas relaciones interpersonales que mantiene con los estudiantes y padres de familia, establecen una fortaleza positiva en su desempeño. No obstante

hay que precisar que también debe cumplir con elaborar los documentos que evidencian la planificación de su sesión de aprendizaje.

Minaya (2014) nos dice que “El compromiso docente es la acción práctica y concreta del docente que se identifica con la institución educativa, con los alumnos y la noble labor de enseñar” (p. 80).

Este compromiso no solo es de palabra sino también mediante la labor efectuada con esmero y dedicación.

También, este mismo autor agregó que:

El compromiso institucional u organizacional hace referencia a la fidelidad y el vínculo de los empleados con su Organización, consiguiendo que las personas vinculadas a una empresa se identifiquen y se comprometan con la organización en la que laboran (p. 82).

Dedicación y profesionalismo, características de entre varias que tiene un buen docente. Se reincide en resaltar lo fundamental que es el compromiso docente en cualquier sistema educativo a nivel mundial. Asimismo un educador comprometido genera un buen desempeño y ello forma estudiantes competentes que responderán eficazmente las necesidades actuales de la sociedad.

Por otro lado, MINEDU (2012; p.52) relacionó el compromiso docente y el desempeño como “un conjunto de funciones y roles que hacen posible su acción, aunado a las cualidades de su comportamiento y ajustado a las normas educativas y de la comunidad involucrándose e identificándose con su trabajo.”

El compromiso y la vocación del docente para ejercer esta noble profesión determinan de gran manera el desarrollo de nuevas estrategias, la adquisición de nuevas capacidades dando como resultado que sus competencias sean óptimas para determinar mediante la labor, un buen desempeño.

Tipos de compromiso docente.

Compromiso ético-moral.

Ramos (2011) explicó que:

El Compromiso del docente con su labor, con la sociedad a la que representa, así como con su historia, cultura, conocimiento y sus valores lo que implica que debe ser consecuente con su dicho, ser abierto, honesto, amable, firme cuando tenga que serlo y actuar diferenciando en el espacio de la escuela el que corresponde a los colegas, directivos, alumnos y padres de familia. Dicha forma de actuar debe estar en congruencia con sus principios y valores personales, así como con los de la institución. (p. 5).

Ser consecuente con sus propias enseñanzas, no es solo demagogia y cinismo, hoy en día también practicado, el compromiso ético y moral por parte del docente no es solo con los estudiantes y padres de familia sino también con sus propios colegas; este compromiso ético y moral es diariamente puesta a prueba al presentarse los problemas de la sociedad, principalmente la corrupción y la delincuencia.

Minaya (2014) afirmó que:

El Compromiso ético es irrenunciable (...) el que debe asumir un docente que se precie de tal, cuando desempeña con responsabilidad y entrega su trabajo, porque se “enseña y forma” no sólo por los conocimientos seleccionados, sino también por las actitudes asumidas (p. 70).

De lo anterior, se induce que dichos problemas si bien influyen gradualmente en la ética del docente, es también la fortaleza del docente la que hace que este compromiso sea irrenunciable. El mismo hecho de que la sociedad esté en medio de una crisis ética y moral no significa que el docente tenga que aceptar dicha realidad como directriz de su ética.

Asimismo, este mismo autor agregó que “El profesor está obligado moralmente al desarrollo de actitudes que contribuyan a la realización personal y comunitaria, a la formación plena en todas sus dimensiones de todos sus estudiantes” (p. 93)

Es por ende que el protagonismo del docente en la enseñanza de los valores es vital en la educación. No se quiere decir de que el docente sea perfecto, se trata de que el docente sea crítico y actúe de forma coherente con sus principios.

Compromiso con los alumnos.

Minaya (2014) aseveró que “un docente comprometido es aquella busca establecer una relación de aprendizaje a partir de conocer el entorno del estudiante, el docente comprometido con los estudiantes brinda su atención a los alumnos a partir de sus necesidades” (p. 90).

Un docente comprometido con sus alumnos conoce y comprende la realidad de sus alumnos así como los intereses de estos, utiliza sus habilidades personales y profesionales para atender a las necesidades de los estudiantes; finalmente aprovecha las capacidades de los educandos para superar deficiencias.

Compromiso social.

Minaya (2014) argumentó que:

El compromiso social del docente se puede considerar también como una función vital para desarrollar un proceso de enseñanza-aprendizaje que sea a la vez pertinente y significativo. Para ello es necesario que los docentes trabajen tanto a nivel interno (centro escolar) como a nivel externo (entorno social que rodea la escuela) (p. 96).

Asimismo, este mismo autor agregó que “El compromiso social es visto desde la perspectiva de promesa implícita o explícita entre los compañeros, de cara a mantener una relación de solidaridad y acompañamiento” (p. 108).

Un docente comprometido socialmente no solo tiene el panorama dentro de las aulas sino también fuera de estas, es decir que el docente no solo involucra a los estudiantes en el proceso de enseñanza y aprendizaje sino también a los padres de familia y comunidad en general, promoviendo así un cambio positivo – paralelo entre los alumnos y los integrantes de la comunidad que rodea a la institución educativa.

Propósito de la formación docente.

Cutimpo (2010) señaló los siguientes propósitos de la formación docente:

- (a) Aumentar la solidez en la formación disciplinaria (b) Promover la adquisición de nuevas competencias que favorezcan el aprendizaje de los educandos mediante el dominio de prácticas de enseñanza eficaces (c) Impulsar una formación docente integral que atienda simultáneamente el desarrollo de destrezas intelectuales, saberes y prácticas, así como la consolidación de valores humanistas (d) Estimular la adopción de una actitud indagadora que consolide la habilidad para actualizarse continuamente de manera autónoma (p.35)

Estos propósitos para la formación docente garantizan el compromiso por parte de este en planificar y acompañar activamente a la mejora de la institución tanto gerencial como pedagógicamente.

Así también agregó otros propósitos como:

- (e) Fomentar la inclusión de tecnologías de la información y la comunicación (TIC) en la práctica cotidiana de los maestros para usos académicos y administrativos (f) Introducir reformas y nuevas regulaciones. Ello demanda la modificación de las reglas

de formación, los estándares que certifican la práctica, o los modelos educativos que guían la enseñanza en el aula (p.35)

La innovación administrativa y pedagógica es consecuencia de los propósitos anteriormente mencionados. Esto se realiza mediante el trabajo organizado y consensuado entre los integrantes de la institución.

Eficiencia y eficacia.

Para que los docentes sean competentes deben lograr la eficiencia y la eficacia tal como lo señaló Drucker (1999), citado por Cutimpo (2010), quien aseveró que “No basta con hacer las cosas correctamente (eficiencia) hay que hacer las cosas correctas (eficacia) es decir no basta con cumplir nuestro desempeño docente en el aula, es importante también nivel de institución hacerlo correctamente” (p.58)

Dos términos que en la práctica docente son complementarios. El trabajo docente eficaz y eficientemente ejecutado trae como resultado un buen nivel de logros de aprendizaje así como un alto nivel de trabajo en equipo.

Eficiencia.

Cutimpo (2010) sostuvo que:

Es la capacidad personal y profesional para lograr un fin empleando los mejores medios posibles” Llevándolo a términos organizacionales diremos que la eficacia requiere de una buena administración con liderazgo y creatividad. La eficiencia hace énfasis en: los medios, hacer las cosas correctamente resolver problemas, ahorrar gastos, cumplir tareas, obligaciones y capacitar a los subordinados (p.58)

Esta capacidad desarrolla diversos modos de respuesta inmediata a las necesidades de la institución, entonces este debe ser ejecutado por una gestión competente que garantice que sea de calidad.

El autor antes mencionado agregó que “la eficiencia se concentra en cómo se hacen las cosas y de qué modo se ejecutan. La pregunta básica de la eficiencia es: ¿Cómo podemos hacer mejor lo que estamos haciendo? (p.58)

El hacernos esta pregunta nos orienta hacia la innovación. Esta pregunta básica es la que plantean aquellas instituciones que buscan ser innovadores en la práctica educativa.

Eficacia.

Cutimpo (2010; p. 59) refirió que “tomando este término de la administración tenemos que es la capacidad de lograr el efecto que se desea o se espera, sin que priven para ello los recursos o los medios empleados para con la institución y la sociedad”

La eficacia está centrada en los resultados, buscar ser eficientes no significa por si solo lograr nuestras metas, si esta no plantea el objetivo a alcanzar.

Asimismo, este mismo autor indicó que:

La eficacia hace énfasis en los resultados, hacer las cosas correctas, lograr objetivos, crear más valores. La eficacia se centra en el para qué se hacen las cosas, cuales son los resultados que se persiguen, qué eficacia es: ¿Qué es lo que deberíamos estar haciendo? (p.59)

La eficacia hace concreta el establecimiento de una meta que complementa a la dirección de la eficacia.

Indicadores de la calidad docente.

Fernández (2001), citador por Cutimpo (2010), sostuvo que:

La calidad docente se debe apreciar confrontando la práctica con la teoría Pedagógica y el mercado laboral. Una red de interacciones cognitivo-afectivo que enlace a docentes y alumnos para producir conocimiento nuevo. Además de mostrar capacidad crítica para adecuarse a la realidad de los educandos (p.52)

Nuestra labor es complementada con lo que hemos aprendido y con la realidad de la sociedad. Para esto el docente debe ser analítico y crítico para poder preparar a sus estudiantes.

Así también, el autor antes mencionado señaló los nuevos requerimientos para indicar la calidad docente, tales como:

Liderazgo.

Capacidad para desarrollar una Visión global de la organización y lograr un proyecto común (p.53)

Trabajo en equipo.

Capacidad para construir y mejorar el trabajo de la organización dirigiendo equipos. (p.53)

Gestión del cambio.

Nivel de habilidades y conocimientos necesarios que capacitan para gestionar cambios. (p.53)

Ética.

Habilidad y conocimiento que capacitan para prevenir y resolver situaciones conflictivas. (p.53)

Cultura Básica Empresarial.

Habilidades y conocimientos para desempeñar tareas directivas de responsabilidad (p.53)

Identificación de problemas.

Dominio de herramientas adecuadas para tratamiento e identificación de problemas. (p.53)

Creatividad.

Dominio de técnicas de creatividad aplicadas a la innovación. (p.53)

Gestión de proyectos.

Conocimientos para gestionar y coordinar proyectos diferentes. (p.53)

Autoaprendizaje y desarrollo personal, social y profesional.

Habilidades y conocimientos para mejorar la Eficacia Personal, gestionar desarrollo profesional propio y asesorar a otros docentes o comunidad educativa. (p.53)

Calidad.

Habilidades y conocimientos de la calidad y de sus herramientas. (p.53)

Comunicación.

Conocimiento para diseñar políticas de comunicación para participación. (p.53)

Base teórica de la variable práctica docente.

Para el análisis de la segunda variable se tomó en cuenta la siguiente teoría:

Teoría de la práctica docente

Según Fierro, Fortoul, y Rosas (1999; p.45) la práctica docente “es una compleja trama de relaciones entre personas, padres de familia, maestros, directivos y la comunidad, En este sentido, es la capacidad de intervenir mediante las experiencias educativas como un mediador.”

Desde esta teoría es que se afirma que el docente además de ser orientador y acompañante es también un mediador en el proceso de enseñanza y aprendizaje, dentro y fuera del aula.

El autor antes mencionado recalcó que:

El trabajo del maestro está situado en el punto en que se encuentran el sistema escolar (con una oferta curricular y

organizativa determinada), y los grupos sociales particulares. En este sentido, su función es mediar el encuentro entre el proyecto político educativo, estructurado como oferta educativa, y sus destinatarios, en una labor que se realiza cara a cara (p.21)

Esta teoría brinda al docente un carácter de mediación, al ser compleja las relaciones interpersonales con los demás miembros de la comunidad educativa, haciendo uso de experiencias obtenidas durante la práctica de su labor para comunicar, interactuar y lograr los aprendizajes de sus estudiantes así como la participación de los demás miembros de la comunidad educativa durante el proceso.

Definición de la variable práctica docente.

Fierro y Contreras (2013) definen la práctica docente como:

“La calidad de servicio y atención al estudiante, lo implica el conocimiento profundo de las asignaturas de las competencias y las capacidades de cada uno de los estudiantes. Asimismo la práctica docente es la que ayuda reflexionar a los maestros sobre su trabajo en el aula y en la institución educativa. Por otro lado también es la capacidad del docente para diseñar las sesiones de aprendizaje que sean significativas y finalmente la capacidad para llegar a los estudiantes.” (p.10)

La práctica docente como tal no solo comprende el trabajo en el aula sino también fuera de ella, mediante actividades extracurriculares y la planificación efectiva de las sesiones de aprendizaje. La práctica docente es valorada de acuerdo a los resultados que el docente obtiene para luego considerar las debilidades a corregir y mejorar las fortalezas.

Mientras Fernández (2013) aduce de este como:

“El escenario en donde se desenvuelve el docente con las herramientas o estrategias más competentes durante el desarrollo del proceso de enseñanza y aprendizaje, así demuestra su

capacidad para llegar a los estudiantes. El docente en cualquier área debe planificar su sesión de aprendizaje, plasmando diferentes tipos de estrategias y sobretodo priorizando el uso del material didáctico como una ayuda que le permita visualizar mejor la enseñanza – aprendizaje de los estudiantes.” (p.45)

La cita anterior resalta las estrategias y materiales que el docente emplea para lograr que sus estudiantes aprendan. Una buena práctica docente cuenta con las herramientas y estrategias más competentes.

Complementariamente Reyes y Castillo (2015) señalan que:

“Se fundamenta en las relaciones de los actores que intervienen en el quehacer educativo, alumnos, docentes, directores, madres y padres de familia. Estas relaciones son complejas, pues los distintos actores educativos poseen una gran diversidad de características, metas, intereses, concepciones, creencias, etc.” (p.39)

En un sentido amplio el papel del docente es involucrar a los miembros de la comunidad educativa en la formación integral de los educandos. Asimismo esto conlleva a las relaciones interpersonales que los mismos sostienen, siendo en consecuencia de diversos tipos.

Desde un punto de vista similar, Salinas (2014) afirma:

“La práctica docente es de carácter social, objetivo e intencional. En ella intervienen los significados, percepciones y acciones de las personas involucradas en el proceso educativo (alumnos, docentes, padres, autoridades, etc.). También intervienen los aspectos político - institucionales, administrativos y normativos, que en virtud del proyecto educativo de cada país, delimitan el rol del maestro.” (p. 26)

Es entonces que el docente cumple el papel de mediador, orientador y concientizador entre los miembros de la comunidad educativa. Una tarea vital

del docente, incluso fuera del aula, es la de involucrar a los padres y autoridades internas y externas del plantel, en el proceso educativo.

En conclusión la práctica docente es el proceso donde interactúan directamente docentes, alumnos y padres de familia, siendo los últimos un apoyo vital para la tarea del educador y para el aprendizaje del estudiante. Es social, objetivo e intencional donde intervienen aspectos políticos, institucionales, administrativos y normativos.

Dimensiones variable práctica docente

A continuación, en relación a la variable antes mencionada se consideró cuatro dimensiones, las cuales se definieron a través de los conceptos de los siguientes autores:

Dimensión 1: personal e interpersonal

En cuanto al aspecto personal:

Fierro y Contreras (2013; p.59) mencionan que “son cada una de las acciones de formación, las cuales son pensadas por personas o las implementadas por personas. Seres humanos que tienen una formación y conocimiento práctico, su propio estilo o forma de aprender.”

El autor antes señalado, agregó que “el profesor ante todo es un ser humano, por tanto, la práctica docente es una práctica humana. El docente debe ser entendido como un individuo con cualidades, características y dificultades; con ideales, proyectos, motivaciones, imperfecciones” (p.33)

Para el autor son normas de convivencia que establece la sociedad y que los individuos utilizamos para interactuar con otras personas. Regula el comportamiento humano para mantener relaciones civilizadas. Los docentes como agente formador hacen uso de esas pautas para interactuar con los estudiantes y los padres de familia.

Al respecto Salinas (2014) afirma:

“El profesor ante todo es un ser humano, por tanto, la práctica docente es una práctica humana. El docente debe ser entendido como un individuo con cualidades, características y dificultades;

con ideales, proyectos, motivaciones, imperfecciones. Dada su individualidad, las decisiones que toma en su quehacer profesional adquieren un carácter particular.” (p.28)

El docente no debe ser idealizado como una persona que siempre mantiene buenas relaciones en su entorno, la individualidad, característica propia de los seres humanos, nos otorga virtudes y defectos que son percibidos por nuestro entorno y que facilitan o dificultan las relaciones con los demás en cualquier ámbito.

Finalmente Loja (2016; p.59) menciona que “es la que refiere netamente a cada docente en su accionar frente a los estudiantes, entre sus colegas y frente a los padres de familia. Para ello cuenta con una formación sólida en cuanto a los conocimientos.”

Las buenas relaciones van acompañadas del conocimiento que posee el docente para mediar y facilitar el mensaje o contenidos de la educación. Concientiza a la sociedad.

En cuanto al aspecto interpersonal:

Fierro, Fortuol y Rosas (2000) citados por Reyes y Castillo (2016) resaltan que:

“En la dimensión interpersonal, el profesor coadyuva en la creación de un clima para el trabajo basado en el tipo de relaciones que se establecen entre estudiantes y el profesor sobre la base de las diferencias individuales de perspectivas y propósitos.” (p.39)

El buen manejo de grupo da como resultado una convivencia saludable. A lo largo de la labor docente, el profesional hace todo lo posible para comunicar y llegar a su entorno actual.

Complementando lo anterior, Salinas (2014) sustenta que:

“La práctica docente se fundamenta en las relaciones de los actores que intervienen en el quehacer educativo: alumnos,

docentes, directores, madres y padres de familia. Estas relaciones son complejas, pues los distintos actores educativos poseen una gran diversidad de características, metas, intereses, concepciones, creencias, etc. La manera en que estas relaciones se entretengan, constituyendo un ambiente de trabajo, representa el clima institucional que cada día se va construyendo dentro del establecimiento educativo.” (p.29)

La personalidad individual de cada persona se complementa con la de su par en la medida de que tengan algo en común. Por ejemplo, entre docente y alumno; uno busca lograr que sus estudiantes aprendan mientras que el otro busca aprender lo que necesita saber. Esta necesidad por aprender depende de cómo el docente use sus estrategias de enseñanza para lograr que el estudiante se interese por aprender en cada una de las sesiones.

Fierro y Contreras (2013) conciben que:

“La práctica del docente se encuentra en función de las interrelaciones de cada uno de los actores que se encuentran inmersos dentro del quehacer educativo. Las relaciones que se establecen, muchas veces son complejas debido a las múltiples características que tienen cada uno de los agentes educativos.” (p.3)

Se concluye afirmando que la práctica docente personal e interpersonal se encuentran en relación a la interacción que existe entre el docente consiente de la labor que desempeña, con los demás miembros de la comunidad educativa, siendo sumamente importantes porque establece la comunicación y coordinación con los diversos miembros de la comunidad educativa.

Actitud docente.

Castañeda (2005), citado por Sosa (2014), nos indicó que:

La actitud que uno tenga con respecto a algo determina los resultados. No se puede obtener nada bueno con mala actitud. Una actitud mental positiva puede enriquecer la vida personal,

relaciones y carrera profesional. En el trabajo, una visión positiva puede establecer la diferencia entre disfrutar con aquello que hace o simplemente tolerarlo (p.40)

La actitud por parte del docente debe ser optimista, se puede ser eficiente y eficaz solo por responsabilidad pero el nivel competente del docente es mayor cuando hay un compromiso complementado por el gusto de dar todo por y para enseñar y disfrutar de los logros aunque estos parezcan pequeños. La grandeza de la docencia no radica en ser reconocido por todos, sino en enseñar a los estudiantes lo esencial de las cosas, aunque parezcan simples, valorar lo que se aprende y buscar más por aprender para alcanzar nuestro ideal personal y social.

Así también, este mismo autor señaló que “en el trabajo, la actitud mental positiva es fundamental para lograr las metas de la organización. Cuando los empleados de una persona son positivos se nota en el buen desempeño de la misma” (p.40)

El optimismo aumenta la fuerza de voluntad ante circunstancias difíciles, por ende la labor es progresiva en diversos niveles, la dedicación es percibida mediante nuestros actos y recompensada por nuestros esfuerzos. Una actitud positiva forma parte de la base para efectuar el trabajo individual y en equipo.

Clima organizacional.

Chiavenato (2004), citado por Gamarra (2014), afirmó que “el clima organizacional son todas las percepciones que asumen miembros de una organización para la cual trabajan, y la calidad de su interacción y la motivación que presentan sus participantes influye decisivamente en su desempeño” (p.19)

Estas percepciones pueden ser negativas o positivas, pero se trata de que estas sean afrontadas y solucionadas dentro de la institución para mantener el equilibrio organizacional e impulsar el buen desempeño de todos los integrantes de la institución educativa.

Chiavenato (2004), citado por el autor antes mencionado, agregó que:

El clima organizacional determina el ambiente interno que existe entre los miembros de la organización; está estrechamente ligado con el grado de motivación de sus participantes, además es la calidad de la organización que es percibido y experimentado por sus miembros y que influye en su comportamiento (p.20)

Por tanto, se afirma que el tipo de clima que se fomenta en la escuela influye en la obtención y concreción de la calidad de motivación y la satisfacción del desempeño de los miembros que conforman dicha institución: directivos, profesores y la comunidad en su conjunto.

Tipos de clima organizacional en la institución educativa.

Según Domínguez (1996), citado por Gamarra (2014), consideró la función del líder y el tipo de intervención de los profesores, son seis los tipos de clima organizacional en las escuelas:

Clima abierto.

El autor antes mencionado, señaló las características del clima abierto:

El director no precisa vigilar de cerca las actuaciones de los docentes, pues posee habilidades para fomentar el trabajo y que estos pongan en práctica su iniciativa y su propio liderazgo. Establece equilibrio entre el énfasis de obtener objetivos de la institución y la presión de los miembros para satisfacer las necesidades personales y del grupo. (p.51)

El vigilar de cerca cada actividad del docente, crea un clima tenso, ya que origina una sensación de desconfianza y acoso del director hacia el docente, trayendo como resultado un trabajo enfocado más a satisfacer las expectativas del director que la de los estudiantes.

A su vez, agregó que:

El director es líder hábil y de gran influencia canaliza los sentimientos del grupo, reconoce las diferencias de opinión y las tensiones, posee capacidad de diálogo y persuasión personal, motiva a los miembros a orientar sus energías creativas responsablemente hacia la obtención de los objetivos, favoreciendo oportunidades para la satisfacción de sus necesidades individuales y sociales. (p.51)

Un director que no tiene esas características o que practica lo contrario a ellas, estaría llevando a la institución a la deriva, provocaría un clima institucional tenso lo que influye en el clima del aula; estudiantes y padres de familia que no tienen identificación con la institución, indisciplina en general y falta de compromiso profesional por parte de los docentes. Esto trae como resultado a estudiantes que egresan de la escuela con muchas dificultades sociales - delincuencia, baja autoestima, falta de identidad, etc. – y personales como el bajo rendimiento académico entre muchos otros déficits.

Por otro lado, también mencionó las características de los docentes en este tipo de clima, tales como que “los docentes obtienen satisfacción en su trabajo y están suficientemente motivados para resolver sus dificultades. Los profesores se ven satisfechos con su “rol” y con su vínculo con la organización escolar” (p.51)

Un clima abierto crea muchas satisfacciones de forma individual y grupal, esto sumado conlleva a la satisfacción institucional al cumplirse efectivamente las metas trazadas mediante el compromiso deliberado de cada integrante de la escuela.

Clima autónomo.

Domínguez (1996), citado por Gamarra (2014), aseveró que:

El sistema de dirección brinda amplia libertad para promover las interacciones del grupo a fin de satisfacer necesidades y alcanzar los objetivos de la institución. Se dan normas y reglamentos para

facilitar diversas tareas, y el estilo de liderazgo hace viable el cumplimiento asumiendo tales normas y reglas.

El clima autónomo no implica una excesiva libertad para ejecutar tareas, sino implica la confianza sustentada en normas para ejecutar dichas actividades con el propósito de cumplir las metas trazadas.

El autor antes mencionado agregó que “el estilo de gestión y moral organizativa es elevada a la innovación, la dirección que se ejerce está presta a incorporar cambios y novedades a la estructura de la organización” (p.52)

Una gestión sin moral organizativa es aquella que origina caos y en consecuencia, más problemas para la institución en general. No obstante un director y/o equipo directivo competente es organizado y consecuente con sus decisiones.

Clima controlado.

Según Domínguez (1996), citado por Gamarra (2014), indicó que:

La dirección enfatiza la obtención de los objetivos a fin de cumplir con las necesidades de grupo. Estructura autoritaria del director, escasa participación de los miembros parecen relaciones que caracterizan este clima. Se presenta un elevado nivel de formalización en las relaciones de grupo, las relaciones y vínculos de asociación y cooperación voluntario se presentan débiles. (p.52)

Este clima controlado dentro del espacio institucional brinda las oportunidades necesarias para un buen trabajo entre los integrantes de la institución educativa pero no garantiza un buen clima laboral.

Además, el autor antes mencionado aportó que:

El trabajo docente no se separa de las normas directivas y de control. Los docentes realizan sus deberes sin exponer diferencias de criterio sobre las normas establecidas por la organización. Realizan tareas y esperan que se le instruya a cada

uno como han de realizarla. Los profesores no comparten tiempo para desarrollar otro tipo de relaciones ni con la dirección ni con los demás miembros de la institución. (p.52)

Este tipo de clima no acepta iniciativas más si directivas lo que resulta en una labor muy tradicional sin proyecciones a futuro y delimitadas por la visión personal del director y no del equipo.

Clima familiar.

Según Domínguez (1996), citado por Gamarra (2014), afirmó que “se prioriza satisfacer las necesidades de grupo sobre las metas de la organización. La dirección evita el surgimiento de cambios que alteren el “ambiente familiar” que distingue al clima de la institución” (p.53)

Este clima si bien se enfoca en las necesidades del personal educativo, no cumple con mejorar y cambiar las expectativas y objetivos de la institución como ente general, ocasionando la incompetencia institucional a largo plazo.

El autor antes mencionado indicó que “las lealtades de los miembros, están más orientadas hacia los intereses profesionales que hacia los organizativos. La evolución del equipo docente y del centro no es preocupación de la institución. (p.53)

Las lealtades hacia un grupo y no hacia un equipo es la causa de conflictos dentro de la institución lo que lleva a un clima organizacional enrarecido por intereses personales mas no institucional.

Clima paternal.

Domínguez (1996), citado por Gamarra (2014), señaló que:

El director está presente en todos los eventos y participa en los pequeños detalles de la vida de la institución. Instruye frecuentemente en lo que debe y no debe hacerse para lograr un buen rendimiento. Muestra consideración y un aparente interés por el bienestar personal de los miembros, es exageradamente

paternal, no tiene mayor interés por satisfacer las verdaderas necesidades de los miembros trata de servirse de ellos. (p.53)

Este clima paternal debe ser brindado por el director, como autoridad responsable del ambiente institucional, debe mostrar una imagen de guía y dedicación a las actividades en la institución educativa.

Por otra parte, este mismo autor agregó que:

El director muestra gran interés por el trabajo, actitud que es observada y aceptada por el grupo de docentes, aunque no ofrece un ideal u objetivo que estimule al grupo, se evidencia poco motivador. Como resultado se observa bajo rendimiento, poca cohesión en las relaciones con la dirección, insuficiente nivel de satisfacción, respeto a la labor realizada. (p.53)

En este clima el director centra su interés en cumplir objetivos de corto plazo, sin proyección a futuro. Es una actitud de confort en el cual el director solo quiere cumplir cronológicamente su gestión.

Clima cerrado.

Según Domínguez (1996), citado por Gamarra (2014):

La dirección de acuerdo a las normas, tiene en cuenta la disciplina como norma de control en las distintas actividades de la organización para que de esta manera trabajen con mayor dedicación. El director enfoca el trabajo hacia el cumplimiento de lo establecido por las normas; los docentes no ofrecen mayor resistencia, y los destina a tareas limitadas, no se aprovecha la inventiva y capacidad creadora de los docentes, la pasividad, la rutina el desinterés y la falta de responsabilidad en el trabajo son características típicas de este clima. (p.54)

Este clima es practicado por aquellas instituciones educativas cuyos directores(as) no saben gestionar recursos humanos, ni poseen liderazgo y tienen el concepto tradicional de que ser líder es imponer y no comunicar

asertivamente. Por otro lado esta también aquel líder permisivo que no tiene autoridad ni compromiso con la institución y por lo tanto no hay una identificación con los compromisos y objetivos planteados por parte del equipo de la institución.

Adicionalmente, el autor antes mencionado resaltó que:

Se observa a los docentes escasa iniciativa, la ausencia de canales de comunicación flexible con la dirección ocasiona una sensación de arbitrariedad en la institución, la actuación del director no muestra interés en resolver los impedimentos que los docentes encuentran en el desarrollo de su trabajo. (p.54)

En suma se concluye que el clima de una institución es positivo cuando presenta un ambiente físico apropiado, actividades pertinentes, motivadoras, viables, una comunicación clara, que tenga como característica el respeto y el trato cordial entre docentes, directivos y alumnos, la capacidad de escucharse y valorarse unos a otros. Es también aquel en que sus miembros son capaces de brindar apoyo ante las dificultades por las que atraviesan los colegas, siendo solícitos capaces de ayudar, y esto les permite sobrellevar mejor esas situaciones, y por último que tengan la capacidad y voluntad para resolver sus conflictos.

Dimensión 2: institucional, social y valoral

Fierro y Contreras (2013), conciben como:

El escenario más importante de socialización, allí se aprenden los saberes, normas, tradiciones y costumbres de la práctica docente. Los docentes a través de la práctica docente se socializan con los estudiantes así como con sus colegas y las demás personas bajo el respeto estricto de las normas, sus costumbres y tradiciones de la zona donde se encuentra laborando el docente (p.3)

Es natural la socialización entre individuos diversos dentro de un espacio con parámetros establecidos convencionalmente, el docente interactúa con la comunidad educativa dentro y fuera de una institución donde existen normas establecidas y aceptadas por todos.

Referente a esta dimensión, Loja (2016) enfatiza que:

Los docentes realizan sus prácticas dentro de una escuela con la presencia de los estudiantes, quienes son los protagonistas de las actividades que se realizan dentro de las sesiones de clases. Asimismo la escuela es el lugar ideal para impartir todo tipo de conocimientos. (p.59)

Las aulas de las instituciones educativas son espacios donde interactúan dos protagonistas: el docente y el estudiante. El proceso de enseñanza y aprendizaje se interrumpe cuando alguno de estos dos agentes no participa.

Finalmente Salinas (2014) interpreta:

La escuela constituye una organización donde se despliegan las prácticas docentes. Constituye el escenario más importante de socialización profesional, pues es allí donde se aprenden los saberes, normas, tradiciones y costumbres del oficio. En este sentido, “la escuela es una construcción cultural en la que cada maestro aporta sus intereses, habilidades, proyectos personales y saberes a una acción educativa común. (p.29)

En el hogar se asientan las bases de la personalidad de cada individuo, actitudes que el estudiante utilizara y corregirá a medida de que interactúe con sus pares. No hay mejor lugar para empezar a socializar que una institución educativa. Las instituciones cumplen el rol de construir sociedades que se harán más complejas en el futuro.

En cuanto al aspecto social:

Fierro, Fortuol y Rosas (2000) citados por Reyes y Castillo (2016) conciben que:

Se entiende como el conjunto de decisiones y prácticas de los profesores ante esta diversidad de condiciones culturales y socioeconómicas, que colocan a los alumnos en posiciones distintas frente a la experiencia escolar, y que se convierte en un

espacio donde entra en juego de manera más clara la igualdad de oportunidades educativas. (p.39)

Este aspecto pone a prueba la capacidad del docente para mediar y consensuar diversas formas de pensar, a través de opiniones e ideas así como el trabajo en equipo entre grupos de estudiantes, compartiendo características en común así como diferencias culturales, dogmáticas, actitudinales, etc.

Salinas (2014) define sobre esta dimensión como:

El conjunto de relaciones que se refieren a la forma en que cada docente percibe y expresa su tarea como agente educativo cuyos destinatarios son diversos sectores sociales. Además de esto, se relaciona con la demanda social hacia el quehacer docente, con el contexto socio-histórico y político, con las variables geográficas y culturas particulares. Por otro lado, es esencial rescatar “el alcance social que las prácticas pedagógicas que ocurren en el aula tienen desde el punto de vista de la equidad. (p.30)

El docente complementa sus ideales y costumbres con las del lugar donde realiza la labor educativa, interactuando con diversas formas de pensar, para finalmente practicar la equidad y el respeto entre las personas de diversas realidades.

Sobre el aspecto valoral los siguientes autores argumentan:

Salinas (2014) sustenta que:

La práctica docente no es neutra, inevitablemente conlleva un conjunto de valores. Cada profesor, en su práctica educativa, manifiesta (de modo implícito o explícito) sus valores personales, creencias, actitudes y juicios. En definitiva, el maestro va mostrando sus visiones de mundo, sus modos de valorar las relaciones humanas y el conocimiento y sus maneras de guiar las situaciones de enseñanza, lo que constituye una experiencia formativa. (p.31)

Esta valoración se transmite mediante la relación continua entre docente y estudiante, al ser individuos que comparten durante gran parte del día el mismo espacio. Siendo muy importante que el docente forme adecuadamente al estudiante a pesar de que este aspecto dependa de la forma de pensar del educador.

Por otra parte, Fierro y Contreras (2013), agregaron respecto a lo valoral:

Se encuentra en función a la práctica del docente. Cada uno de los maestros en su labor educativa, refiere sus propias creencias, sus actitudes y sus juicios. El maestro va enseñando la forma de ver y percibir el mundo, su manera de valorar las interrelaciones personales con el conocimiento y las formas de orientar las formas de enseñanza formándose una experiencia continua. (p.4)

Al igual que los padres, los docentes transmitimos nuestra forma de pensar así como creencias; hacia nuestros estudiantes, de manera que se cumple la formación axiológica en la institución educativa y que el estudiante utilizará a lo largo de su vida.

Deductivamente Reyes (2007) citado por Reyes y Castillo (2015) añade:

La normativa de la escuela, tales como las reglas explícitas e implícitas y las sanciones, también constituyen instancias de formación valórica. El análisis de esta dimensión enfatiza en la reflexión sobre los valores y conductas, las maneras de resolver conflictos y las opiniones sobre diversos temas; elementos que el maestro de algún modo transmite a los estudiantes. Implica reflexionar sobre los valores personales, especialmente sobre aquellos relacionados con la profesión docente, y analizar como la propia práctica da cuenta de esos valores. (p.41)

Concluimos de esto que la práctica docente es social y valorativa porque la formación académico, religioso, valorativo del docente es empleado para el proceso de enseñanza y aprendizaje del estudiante creando un valor sociocultural que está relacionado con las costumbres de su realidad cultural – geográfica.

Rol del docente en la formación de valores.

Barreto y Pereda (2011), indicaron que:

La creciente interacción entre la escuela y la sociedad influye cada vez más en el rol del docente. La tarea del profesor debe dirigirse fundamentalmente hacia el alumno y su desarrollo personal y social, y esto hace que su labor se complique y diversifique (p.31)

La interacción entre escuela y sociedad es la labor que deben cumplir los integrantes de la institución educativa, siendo orientadas y lideradas por el director, el tipo de relación escuela – sociedad puede facilitar o no el logro de los objetivos por parte de la institución y por ende el rol del docente como ente concientizador.

Así también, estos mismos autores señalaron que:

Los docentes son parte esencial de nuestra vida y tienen que entender que su rol debe ser el de asumir las transcendencias de su labor educativa, conscientes de que su misión no se agota con impartir conocimientos o propiciar el desarrollo de habilidades y destrezas, sino que se dirija a formar personas; en consecuencia el docente debe ser facilitador, guía, acompañante del educando y mediador de su aprendizaje, enseñándolo a vivir con autenticidad, con valores definidos y propuestas de permanente superación. (33)

Los valores no solo son enseñados como parte de una sesión de aprendizaje, sino también practicados diariamente como ejemplo para los estudiantes, la actitud del docente dentro y fuera del aula es un factor que influye en los valores del educando.

Los autores antes mencionados, agregaron que “el rol del docente es una relación de enseñanza que implica que el sujeto que enseña debe situarse en la posición del que aprende, de tal manera que pueda comprender el estado mental y emocional de aquel” (p.34)

Lo que se debe enseñar va de acuerdo a lo que se conoce del estudiante y lo que puede lograr. No obstante el educador debe tener empatía con cada acción que ejecute el discente (alumno) y reforzar o corregir dichas acciones en base a la comprensión de los actos del educando.

Trabajo en equipo.

Según Pierre (2007), citado por Sosa (2014), nos indicó que:

El trabajo en equipo o trabajo cooperativo empieza antes incluso de la formación del equipo y continúa tiempo después de la entrega del resultado final. Como consecuencia, existen distintas etapas que hay que respetar para que el trabajo en equipo resulte una experiencia llena de éxitos. (p.41)

El trabajo en equipo es sumamente importante para una correcta sistematización de la dinámica institucional, que traería como resultado, el éxito de lo planificado en primera instancia.

López (2012) argumentó que:

Este se da en situaciones y contextos educativos muy diversos: desde los dos o tres maestros de un mismo nivel que se reúnen para planificar una actividad puntual, hasta el claustro de un instituto en el que más de cincuenta profesores debaten periódicamente los puntos correspondientes orden del día. Junto a los grupos cuya composición deciden sus miembros y que permiten reunir a profesores de uno o varios centros, en los que desarrollan un trabajo colaborativo en el marco del centro. (p.42)

El trabajo en equipo es también la iniciativa de cada docente por realizar una labor institucional eficaz, es una característica del docente y de las autoridades institucionales en pro del buen desempeño y competente gestión.

Dimensión 3: didáctica

Para Fierro, Fortuol y Rosas (2000) citados por Reyes y Castillo (2016; p.40) hace referencia “al rol del profesor como guía y mediador del contenido y los

objetivos del curso a fin de fomentar la construcción de aprendizajes con significado propio a partir de la organización y facilitación del acceso al conocimiento”

El autor destaca, desde el punto de vista didáctico como eje central del aprendizaje, al docente, ya que es el impulsor de iniciativas para aprender, no obstante, es deber del docente guiar a los alumnos durante la construcción de sus aprendizajes.

Según Picano (2006), citado por Sosa (2014):

La didáctica deriva del griego *dedaktike*, que significa enseñar o enseñanza. La didáctica es la ciencia y el arte de enseñar. La enseñanza se hace en función de un fin, que es aprender, y solo tendrá importancia si coadyuva al fin último, que en el caso del sistema educativo es el desarrollo pleno del hombre en su dimensión social e individual. (p.25)

Este arte de enseñar es y debe ser dominado por el docente, por lo que implica una responsabilidad social por parte del maestro. Sin embargo al ser un arte, significa que no debe estar limitado por parámetros de planificación sino orientado y enriquecido con estos.

Salinas (2014) argumenta que esta dimensión se refiere:

Al papel del docente como agente que, a través de los procesos de enseñanza, orienta, dirige, facilita y guía la interacción de los alumnos con el saber colectivo culturalmente organizado para que ellos, los alumnos, construyan su propio conocimiento. En este sentido, la función del profesor, en lugar de transmitir, es la de facilitar los aprendizajes que los mismos estudiantes construyan en la sala de clases. (p.30)

Un docente facilitador es lo que se menciona en la cita anterior, no obstante, es importante señalar que el docente cumplirá con esa tarea como

parte de su función de guía, pues la finalidad es que los estudiantes construyan por si solos sus propios saberes.

Frente a lo anterior, Loja (2016) añade:

El dominio didáctico del docente en el siglo XXI cobra relevancia porque cada vez más los conocimientos se hacen más complejos y sofisticados, por esta razón, el docente necesita una preparación continua y permanente para afrontar los desafíos del siglo y lograr llegar a la meta propuesta. (p.63)

La guía para encaminar al estudiante hacia el logro de sus aprendizajes es mediante la didáctica que el docente utiliza para llegar al alumno, cabe recalcar que los docentes manejan un estilo predominante de enseñanza para facilitar el proceso de enseñanza y aprendizaje pero que deben tomar en cuenta la diversidad de alumnos que tienen estilos de aprendizaje diferentes.

Objeto de estudio.

Sosa (2014) señaló que:

La didáctica tiene como objeto de estudio el proceso de enseñanza y aprendizaje, y posee las características de un sistema teórico, porque en el participa un conjunto de componentes internos que se relacionan entre sí. (...) consiste en formar a las nuevas generaciones mediante una íntima interrelación entre la escuela y la vida, entre la escuela y el medio social, inmediato nacional y universal. (p.26)

Si el proceso de enseñanza y aprendizaje está centrado la interacción de los agentes educativos, por ende la didáctica está orientada a la forma como es aplicada por parte del docente y la forma como es asimilada por los demás agentes educativos, principalmente el estudiante.

A su vez, el autor antes mencionado agregó que:

La esencia del objeto de estudio de la didáctica es de índole social, por cuanto en la relación de los sujetos (profesor, alumno),

en el proceso de enseñanza y aprendizaje, es donde se prepara a la persona para la vida. La asume en este proceso la responsabilidad de educar, entendida como la preparación en términos de la aspiración de la sociedad. (p.26)

Por lo tanto la finalidad de la didáctica es la educación para la vida, un objetivo compartido por el ámbito educativo en general, una educación integral que responde a las necesidades e intereses particulares del estudiante orientada mediante esta hacia el desarrollo de un ser social, humanista, innovador, competentemente académico, laboral y social, valga la redundancia.

Modelos didácticos.

Según Medina y Salvador (2010):

Los modelos didácticos son las representaciones valiosas y clarificadoras de los procesos de enseñanza - aprendizaje, que facilitan su conocimiento y propician la mejora de la práctica, al seleccionar los elementos más pertinentes y descubrir la relación de interdependencia que se da entre ellos (p.61)

Estos modelos didácticos son formas simples de enseñar aplicadas a una realidad específica en la educación. Al referir lo anterior, significa que estos modelos se aplican de acuerdo a la realidad geográfica, socioeconómica y cultural de cada institución educativa.

Modelo socrático.

Los autores antes mencionados afirmaron que:

Su nombre recuerda al principal cultivador, Sócrates, quien construyó la mayeutica como forma de comunicación y diálogo entre docente y discente, su personalización y relación profunda con el aprendizaje se basa en emerger las ideas fundamentales a través del esfuerzo continuo y la selección de la pregunta más pertinente (p.62)

Propuesto por Sócrates quien construyó la mayéutica como forma de comunicación entre docente y dicente.

Así también, agregaron que “el docente ha de realizar la pregunta más adecuada con el contenido-escenario cultural en el que se ha emerger el significado y la respuesta, que a su vez sirva de base para estimular la nueva pregunta. (p.62)

A su vez, estos mismos autores recalcaron que:

El diálogo establece una dinámica de preguntas y respuestas, ajustadas al tema de estudio y a las experiencias más profundas de los estudiantes, quienes han de reconstruir los hechos y mejorar las explicaciones a las cuestiones formuladas. Se produce una intensa interacción entre docente y estudiantes con una continua acomodación entre ambos (p.62)

Este modelo busca que el estudiante profundice en sus saberes previos para que a través de la lógica orientada por las preguntas reconstruya nuevos saberes. Este modelo trae como resultado que los estudiantes sean más críticos con sus aprendizajes.

Modelo activo – situado.

Media y Salvador (2010) sostuvieron que:

El modelo activo surge como la superación y alternativa al asentado-denominado tradicional, entre las características del cambio se señalan: el predominio de los estudiantes como los verdaderos protagonistas del aprendizaje, sus intereses, el estudio de su singularidad y problemas, etc. (p.63)

Este modelo toma en cuenta al estudiante como eje principal en el proceso de enseñanza y aprendizaje, ya que debemos considerar la realidad del alumno para planificar nuestras actividades curriculares. Sin embargo no se debe polarizar demasiado en este eje ya que como consecuencia se ocasionaría que el estudiante no desarrolle la resiliencia ante situaciones

adversas durante el proceso, para esto se le debe acompañar en el proceso de forma adecuada.

Del mismo modo, estos autores agregaron que:

El docente devuelve la colaboración y autonomía del estudiante al comprometerle en el diseño, realización y valoración de las actividades y ejercicios que se llevan a cabo en el proceso de enseñanza - aprendizaje; consciente de que cuanto más participe y se implique formativamente cada estudiante en el proceso, mayor será su realización y madurez. (p.63)

Dentro de este modelo existe el predominio de los estudiantes como protagonistas del aprendizaje así como la autonomía y libertad individualizada, además que se apoya en el principio de la actividad y en la naturaleza formativa de las tareas.

Aprendizaje para el dominio.

Media y Salvador (2010) indicaron que:

Los docentes han de adaptar su instrucción tanto a las características de los estudiantes como a los previsibles productos formativos emergentes, intentando que se logre el «pleno dominio y las competencias» mediante la calidad de las tareas realizadas en el acto docente-discente. (p.64)

Se necesita tomar en cuenta las características particulares y diversas de los estudiantes para enfocar la estrategia para el aula en conjunto e individualmente, ya que todos los estudiantes tienen necesidades e intereses comunes para aprender.

Asimismo, los autores antes mencionados afirmaron que “la autoimagen del estudiante es cada vez más positiva al superar las tareas y avanzar en el autoaprendizaje y en el desarrollo de confianza para realizar futuras tareas y mejorar el nivel de dominio sobre lo trabajado. (p.64)

El trabajo enfocado en las necesidades e intereses del estudiante, ayuda al estudiante a construir progresivamente su autonomía para aprender, el autoestima para responder a diversas situaciones y la autoimagen que tiene para desarrollar su identidad para dominar diversas tareas y adquirir capacidades para fortalecer sus competencias.

Modelo comunicativo – interactivo.

Media y Salvador (2010) señaló que “el modelo comunicativo-interactivo se constituye en la representación más adecuada de los elementos y de su significado global para formar al profesorado y estudiantes en el dominio de la competencia comunicativa” (p.66)

Este modelo enfatiza la importancia de la dualidad docente – estudiante en el proceso de enseñanza y aprendizaje, tomando como medios la comunicación empática y la interacción activa entre estos dos agentes del proceso de enseñanza – aprendizaje.

Además, agregaron que:

Esta competencia precisa de una práctica transformadora, que utilice el discurso como base de la interacción docente-discentes y que en el desarrollo de la tarea instructiva aplique los componentes del modelo, logrando un discurso empático, clarificador y fluido, mediante el que docente y estudiantes construyen un clima social favorable al aprendizaje. (p.66)

Entonces, se fundamenta en el aprovechamiento real y profundo acerca de que cada persona aprovecha su tiempo.

Modelo contextual – ecológico.

Media y Salvador (2010) plantearon que:

Es un modelo ligado al análisis de tareas y a los procesos dialéctico constructivos, cuya visión es que el papel de las escuelas y de las comunidades educativas es el de ofrecer un «ecosistema cultural emancipador», que reconozca la visión de

los agentes y aplique modelos totalizadores innovadores, conscientes de su compromiso transformador. (p.67)

Este paradigma toma en cuenta las demandas, características socio-económicas y socio- cultural del entorno para poder entender o dar significado a las conductas de los alumnos, así como también es necesario saber cuáles son las expectativas, motivaciones del alumno y su contexto familiar las cuales están influenciadas por el entorno, e influyen en la relación entre el comportamiento y el entorno.

Modelo colaborativo.

Media y Salvador (2010) sostuvieron que:

Es la representación de la actividad de enseñanza como una práctica colegiada, interactiva y tomada en equipo, como función compartida en la que el profesorado y los estudiantes son agentes corresponsables y protagonistas de la acción transformadora (p.68)

El modelo colaborativo es un conjunto de métodos de instrucción y entrenamiento apoyados con estrategias para propiciar el desarrollo de habilidades mixtas (aprendizaje y desarrollo personal y social) donde cada miembro del grupo es responsable tanto de su aprendizaje como del de los restantes del grupo que busca propiciar espacios en los cuales se dé el desarrollo de habilidades individuales y grupales a partir de la discusión entre los estudiantes al momento de explorar nuevos conceptos

De igual modo, los autores antes mencionados resaltaron que:

La colaboración se apoya en la vivencia en común del proceso de enseñanza-aprendizaje, diseñado y desarrollado como un espacio de implicación y co-reflexión entre docente y estudiantes y de estos entre sí, en cuantos autores de la formación personal y en equipo (p.69)

Este espacio de implicación y co-reflexión es el común denominador entre el docente y los estudiantes de la institución educativa.

1.3 Justificación

Esta investigación se justificó en tres aspectos: carácter teórico, práctico y metodológico, tal como lo afirma Méndez (1995), citado por Bernal (2006), quien menciona que “la justificación de un estudio de investigación puede ser de carácter teórico, práctico y metodológico” (p. 103).

Justificación práctica.

El aporte de este trabajo de investigación es fundamental, porque permite concientizar a la comunidad educativa acerca del desarrollo de la comprensión lectora y las estrategias de aprendizaje, percibir las dimensiones que las componen y conocer la relación que hay entre dichas variables en docentes de la institución educativa N° 0142 Mártir Daniel Alcides Carrión, San Juan De Lurigancho – 2017, con la finalidad de aportar información procesada que permita desarrollar práctica docente a través de una adecuada gestión institucional. Los instrumentos que se aplicaron en esta investigación, se convierten en instrumentos de evaluación objetiva, porque serán fundamentadas y validadas empíricamente; la simplicidad de su aplicación e interpretación los convierten en valiosas herramientas útiles que se encuentran a disposición de futuras investigaciones educativas.

Justificación metodológica.

En el presente trabajo de investigación se utilizó métodos, procedimientos, técnicas e instrumentos válidos y confiables, a través de los cuales, obtendremos los resultados de la investigación. Por otro lado, la información recogida nos va a permitir determinar la relación entre Gestión institucional y práctica docente en la institución educativa N° 0142 Mártir Daniel Alcides Carrión, San Juan De Lurigancho – 2017, en pos de una educación de calidad.

Justificación teórica.

Esta investigación permitirá introducir los cambios que deben aplicar en la institución educativa que serán útiles para aquellos investigadores que deseen profundizar y complementar el tema tratado.

1.4 Problema de investigación

La institución educativa N° 0142 “Mártir Daniel Alcides Carrión” del Distrito de San Juan de Lurigancho, extiende sus servicios en los niveles de educación primaria y secundaria, para una población aproximada de 1300 estudiantes en el nivel primaria; en 36 secciones, en los turnos de mañana y tarde. Los cambios que se viene presentando como consecuencia de la actualización de las normas y procedimientos están afectando el desempeño del docente en la práctica de su actuación profesional en las aulas y el cumplimiento de los compromisos adquiridos en la institución adquiriendo un comportamiento que expresa descontento, para afrontar el trabajo en grupo, lo que se origina conflicto con la gestión, referida a la interpretación de las funciones de los gestores, las responsabilidades administrativa y pedagógica. Esto debilita el fortalecimiento institucional y el cumplimiento de las necesidades educativas; caracterizando problemas en materia de gestión educativa. La Organización de las Naciones Unidas (ONU); exhorta a los gobernantes de los países de América Latina a que elaboren y pongan en práctica políticas y estrategias educativas sólidas y pertinentes. El Instituto Internacional de Planeamiento de la Educación de dicha organización desempeña la función esencial de contribuir con el desarrollo de las capacidades de planificación y gestión de la educación.

La Revista Gestión Educativa (2015), de República Dominicana se expresa la preocupación por los problemas relacionados a la práctica docente de distintos sistemas educativos de la región internacional: Colombia, Chile y Perú, entre otros países.

En nuestro país las debilidades del sistema educativo, en la gestión de las instituciones educativas y en la práctica de los docentes, da lugar a que, en Ley General de Educación 28044 y la Ley de Carrera Pública Magisterial 29062 se reglamenta las responsabilidades del director como responsable de la dirección de los procesos de gestión pedagógica y administrativa de su

institución. Así mismo; es explícita en relación a las responsabilidades del docente para asegurar el bienestar del educando.

Ante la situación planteada es que se formulan los problemas de investigación, los cuales se mencionan a continuación:

Problema general.

¿Qué relación existe entre gestión institucional y práctica docente en la Institución Educativa N° 0142 “Mártir Daniel Alcides Carrión” de la Red-10 del distrito de San Juan De Lurigancho, 2017?

Problemas específicos.

Problema específico 1.

¿Qué relación existe entre liderazgo directivo y práctica docente en la Institución Educativa N° 0142 “Mártir Daniel Alcides Carrión” de la Red-10 del distrito de San Juan De Lurigancho, 2017?

Problema específico 2.

¿Qué relación existe entre planificación estratégica y práctica docente en la Institución Educativa N° 0142 “Mártir Daniel Alcides Carrión” de la Red-10 del distrito de San Juan De Lurigancho, 2017?

Problema específico 3.

¿Qué relación existe entre evaluación de la gestión y práctica docente en la Institución Educativa N° 0142 “Mártir Daniel Alcides Carrión” de la Red-10 del distrito de San Juan De Lurigancho, 2017?

Problema específico 4.

¿Qué relación existe entre clima institucional y práctica docente en la Institución Educativa N° 0142 “Mártir Daniel Alcides Carrión” de la Red-10 del distrito de San Juan De Lurigancho, 2017?

Problema específico 5.

¿Qué relación existe entre capacitación personal y práctica docente en la Institución Educativa N° 0142 “Mártir Daniel Alcides Carrión” de la Red-10 del distrito de San Juan De Lurigancho, 2017?

Problema específico 6.

¿Qué relación existe entre compromiso docente y práctica docente en la Institución Educativa N° 0142 “Mártir Daniel Alcides Carrión” de la Red-10 del distrito de San Juan De Lurigancho, 2017?

1.5 Hipótesis de investigación**Hipótesis general.**

Existe relación directa y significativa entre gestión institucional y práctica docente en la Institución Educativa N° 0142 “Mártir Daniel Alcides Carrión” San Juan De Lurigancho, 2017.

Hipótesis específicas.**Hipótesis específica 1.**

Existe relación directa y significativa entre liderazgo directivo y práctica docente en la Institución Educativa N° 0142 “Mártir Daniel Alcides Carrión” San Juan De Lurigancho, 2017.

Hipótesis específica 2.

Existe relación directa y significativa entre planificación estratégica y práctica docente en la Institución Educativa N° 0142 “Mártir Daniel Alcides Carrión” San Juan De Lurigancho, 2017.

Hipótesis específica 3.

Existe relación directa y significativa entre evaluación de la gestión y práctica docente en la Institución Educativa N° 0142 “Mártir Daniel Alcides Carrión” San Juan De Lurigancho, 2017.

Hipótesis específica 4.

Existe relación directa y significativa entre clima institucional y práctica docente en la Institución Educativa N° 0142 “Mártir Daniel Alcides Carrión” San Juan De Lurigancho, 2017.

Hipótesis específica 5.

Existe relación directa y significativa entre capacitación del personal y práctica docente en la Institución Educativa N° 0142 “Mártir Daniel Alcides Carrión” San Juan De Lurigancho, 2017.

Hipótesis específica 6.

Existe relación directa y significativa entre compromiso docente y práctica docente en la Institución Educativa N° 0142 “Mártir Daniel Alcides Carrión” San Juan De Lurigancho, 2017.

1.6 Objetivos de investigación**Objetivo general.**

Determinar la relación que existe entre Gestión institucional y práctica docente en la Institución Educativa N° 0142 “Mártir Daniel Alcides Carrión” de la Red-10 del distrito de San Juan De Lurigancho, 2017

Objetivos específicos.**Objetivo específico 1.**

Determinar la relación que existe entre liderazgo directivo y práctica docente en la Institución Educativa N° 0142 “Mártir Daniel Alcides Carrión” de la Red-10 del distrito de San Juan De Lurigancho, 2017.

Objetivo específico 2.

Determinar la relación que existe entre la planificación estratégica y práctica docente en la Institución Educativa N° 0142 “Mártir Daniel Alcides Carrión” de la Red-10 del distrito de San Juan De Lurigancho, 2017.

Objetivo específico 3.

Determinar la relación que existe entre evaluación de la gestión y práctica docente en la Institución Educativa N° 0142 “Mártir Daniel Alcides Carrión” de la Red-10 del distrito de San Juan De Lurigancho, 2017.

Objetivo específico 4.

Determinar la relación que existe entre clima institucional y práctica docente en la Institución Educativa N° 0142 “Mártir Daniel Alcides Carrión” de la Red-10 del distrito de San Juan De Lurigancho, 2017.

Objetivo específico 5.

Determinar la relación que existe entre capacitación personal y práctica docente en la Institución Educativa N° 0142 “Mártir Daniel Alcides Carrión” de la Red-10 del distrito de San Juan De Lurigancho, 2017.

Objetivo específico 6.

Determinar la relación que existe entre compromiso docente y práctica docente en la Institución Educativa N° 0142 “Mártir Daniel Alcides Carrión” de la Red-10 del distrito de San Juan De Lurigancho, 2017.

II.MARCO METODOLÓGICO

2.1. Variables

Las variables que se tomaron en cuenta en el proceso de investigación son:

Variable 1: Gestión institucional.

Ministerio de Educación Nacional (2008) refirió que:

Es el conjunto de acciones que moviliza a la institución hacia el logro de sus propósitos y desarrolla su capacidad para articular los procesos internos y concentrar todos sus esfuerzos hacia la consolidación de un Proyecto Educativo Institucional (PEI) que posibilite alcanzar el desempeño esperado en los estudiantes.
(p.8)

Variable 2: Práctica docente.

Fierro y Contreras (2013) definen la práctica docente como:

“La calidad de servicio y atención al estudiante, lo implica el conocimiento profundo de las asignaturas de las competencias y las capacidades de cada uno de los estudiantes. Asimismo la práctica docente es la que ayuda reflexionar a los maestros sobre su trabajo en el aula y en la institución educativa. Por otro lado también es la capacidad del docente para diseñar las sesiones de aprendizaje que sean significativas y finalmente la capacidad para llegar a los estudiantes.” (p.10)

2.2. Operacionalización de variables

Según Hernández, Fernández y Baptista (2010):

Una definición operacional constituye el conjunto de procedimientos que describe las actividades que un observador debe realizar para recibir las impresiones sensoriales, las cuales indican la existencia de un concepto teórico en mayor o menor grado.

Asimismo para Bernal (2010) “operacionalizar una variable significa traducir la variable a indicadores, es decir, traducir los conceptos hipotéticos a unidades de medición” (p. 141)

En otras palabras, especifica qué actividades u operaciones deben realizarse para medir una variable.

Para Hernández, Fernández y Baptista (2014) “una variable es una propiedad que puede fluctuar y cuya variación es susceptible de medirse u observarse, adquieren valor para la investigación científica cuando llegan a relacionarse con otras variables” (p. 105)

Tabla 1.

Operacionalización de la variable Gestión institucional

Variable	Dimensiones	Indicadores	ítems	Escala	Nivel y rango
Gestión institucional	Liderazgo directivo	Toma de decisiones	1--6	ordinal	Bajo 79-102
		Estilo de liderazgo			Medio 103-126
		Participación y trabajo en equipo			Alto 127-148
		Diagnóstico			
	Planificación estratégica	Elaboración de proyectos	7--14		
		Priorización de problemas			
		Cumplimiento de las metas			
	Evaluación de la gestión	Evaluación de la gestión	15-20		
		Evaluación de los resultados			
	Clima institucional	Relaciones interpersonales	21-25		
		Solución de conflictos			
	Capacitación personal	Actualización pedagógica	26-30		
	Compromiso docente	Planificación Curricular	31-35		
		Planificación de la clase			
		Logro de los aprendizajes			

Tabla 2.

Operacionalización de la variable práctica docente

Variable	Dimensioe	Indicadores	ítems	Escala	Nivel y rango
Práctica docente	Personal e interpersonal	-Experiencia y Satisfacción en trayectoria personal	1--10	ordinal	Bajo 60-95
		Clima institucional			Medio 96-131
		Clima en el aula			Alto 132-167
	Institucional, social y valoral	Cultura institucional	11--23		
		- Gestión escolar			
		- Innovación docente.			
		-Relación con la comunidad educativa			
		-Valores personales del docente			
	Didáctica	- Actitudes de sus alumnos	24-35		
		Planificación			
		Proceso de enseñanza-aprendizaje			
		-Evaluación			
		-Materiales y recursos educativos			
		Convivencia			

2.3. Metodología

Bernal (2010) consideró que “la metodología es el conjunto de aspectos operativos indispensables en la realización de un estudio” (p. 59)

El método de investigación utilizado en esta investigación fue el hipotético-deductivo, el cual fue definido por Bernal (2010) como “un procedimiento que parte de unas aseveraciones en calidad de hipótesis y busca refutar o falsear tales hipótesis, deduciendo de ellas conclusiones que deben confrontarse con los hechos”. (p. 60).

Así mismo se plantearon las llamadas hipótesis correlacionales que, según Hernández, Fernández, y Baptista (2010) “especifican las relaciones entre dos variables; o establecen la asociación entre más de dos variables” (p. 97).

En base a lo planteado, esta investigación tuvo como finalidad determinar la relación entre Gestión institucional y práctica docente en la institución educativa N° 0142 Mártir Daniel Alcides Carrión San Juan De Lurigancho – 2017. En tal razón se utilizó el método estadístico, en sus dos niveles: Descriptivo e Inferencial, siguiendo el protocolo siguiente: Se tabularon y organizaron los datos en una matriz de datos donde se consignaron los resultados de las dos variables materia de estudio, además que se consignaron los gráficos necesarios.

2.4. Tipos de estudio

La presente investigación fue de tipo básica según su finalidad, de nivel descriptivo-correlacional.

En primer lugar, Sánchez y Reyes (2006) explicaron que es de tipo básica porque “tiene como propósito recoger información de la realidad para enriquecer el conocimiento científico. Se orienta a conocer y perseguir la resolución de problemas amplios y de validez general” (p. 37)

En segundo lugar, Hernández, Fernández y Baptista (2010) sostuvieron que:

La investigación es descriptiva porque tiene como propósito describir situaciones y eventos. Esto es, decir cómo es y se manifiesta determinado fenómeno, además miden y evalúan diversos aspectos, dimensiones o componentes del fenómeno o fenómenos a investigar (p. 81).

Finalmente, estos mismos autores indicaron que “la investigación correlacional tiene como propósito medir el grado de relación que existe entre dos o más variables, en un contexto en particular”. (p. 71, 72).

Este estudio tiene como finalidad determinar la relación entre las Gestión institucional y práctica docente en la institución educativa N° 0142 Mártir Daniel Alcides Carrión San Juan De Lurigancho – 2017.

2.5. Diseño

El diseño de la investigación fue no experimental de corte transversal, ya que se basó en las observaciones de los hechos en estado natural sin la intervención o manipulación de las variables, por el investigador.

Al respecto Hernández, Fernández y Baptista (2014) sostuvieron que “la investigación no experimental son estudios que se realizan sin la manipulación deliberada de variables y en los que solo se observan fenómenos en su ambiente natural para después analizarlos” (p. 152).

Asimismo los autores antes mencionados afirmaron que “los diseños transaccionales (transversales) son investigaciones que recopilan datos en un momento único” (p. 154).

En concordancia con lo anterior, esta investigación fue transversal porque su propósito es describir las variables en un periodo determinado: Gestión institucional y práctica docente en la institución educativa N° 0142 Mártir Daniel Alcides Carrión San Juan De Lurigancho – 2017.

El diagrama representativo de este diseño es el siguiente:

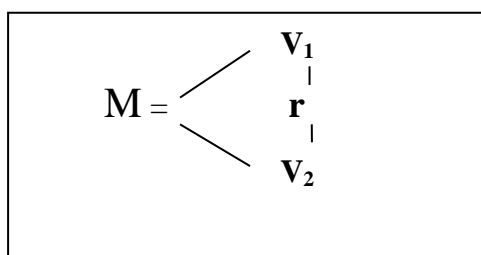


Diagrama del diseño correlacional

Dónde:

- M : 80 docentes
- V_1 : Gestión institucional
- V_2 : Práctica docente
- r : Relación entre variables. Coeficiente de correlación.

2.6. Población, muestra y muestreo

Población

Para Hernández, Fernández y Baptista (2014) es el “conjunto de todos los casos que concuerdan con determinadas especificaciones.” (p.174).

Por lo tanto, en base a las consideraciones anteriores la población estuvo conformada por 80 docentes del nivel primaria y secundaria, Institución Educativa 142 “Mártir Daniel Alcides Carrión”, San Juan de Lurigancho. 2017, tal como se detalla en el siguiente cuadro:

Tabla 3.

Población de docentes de acuerdo al nivel educativo en la Institución Educativa 142 “Mártir Daniel Alcides Carrión

Nivel educativo	Estudiantes
Primaria	44
Secundaria	36
Total	80

Muestra

Hernández, Fernández y Baptista (2014) afirmaron que:

Para el proceso cuantitativo, la muestra es un subgrupo de la población de interés sobre el cual se recolectarán datos, y que tiene que definirse y delimitarse de antemano con precisión, además de que debe ser representativo de la población (p. 173)

Hernández, Fernández y Baptista (2010), aseveró que "Si la población es pequeña, la población es igual a la muestra" (p.175). Por lo tanto, la muestra estuvo constituida por la totalidad de la población. En consecuencia, la muestra estuvo conformada por 80 docentes de acuerdo al nivel educativo en la Institución Educativa 142 “Mártir Daniel Alcides Carrión.

Muestreo

El Muestreo fue no probabilístico, intencionado por criterio y conveniencia de la investigadora.

Al respecto, Hernández, Fernández y Baptista (2014) señalaron que este tipo de muestreo:

Es un procedimiento de selección orientado por las características de la investigación y depende del proceso de toma de decisiones de un investigador o de un grupo de investigadores, más que por un criterio estadístico de generalización o probabilidad. Se utilizan en diversas investigaciones cuantitativas y cualitativas” (p. 199)

Los autores antes mencionados agregaron que:

La ventaja de una muestra no probabilística —desde la visión cuantitativa— es su utilidad para determinados diseños de estudio que requieren no tanto una “representatividad” de elementos de una población, sino una cuidadosa y controlada elección de casos con ciertas características especificadas previamente en el planteamiento del problema (p. 190)

2.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

2.7.1. Técnicas

Bernal (2010) señaló que la técnica “es el conjunto de instrumentos indispensables en el proceso de la investigación científica, ya que integra la estructura por medio de la cual se organiza la investigación” (p.193)

Para la recolección de datos de las variables Gestión institucional y Práctica docente se empleó la técnica de la encuesta, ambas técnicas se ejecutaron en la muestra conformada por 74 estudiantes.

Bernal (2010) conceptualiza la encuesta como “una de las técnicas de recolección de información más usadas, se fundamenta en un cuestionario o conjunto de preguntas que se preparan con el propósito de obtener información de las personas” (p. 194)

El autor antes mencionado afirmó que la evaluación es una técnica educativa que tiene como finalidad conocer de forma sistemática cuáles son los logros conseguidos en el período lectivo, dichos objetivos responden a cambios duraderos en la conducta o los conocimientos de los sujetos. (p. 198)

2.7.2. Instrumentos

Hernández, Fernández y Baptista (2014) sostuvieron que “es un recurso que utiliza el investigador para registrar información o datos sobre las variables que tiene en mente” (p. 199)

Para la variable Estrategias de aprendizaje se aplicó un Cuestionario que constó de 35 ítems, con alternativas de respuesta de opción múltiple, de tipo Lickert.

Hernández, Fernández y Baptista (2014) explicó que el escalamiento tipo Likert Consiste en un conjunto de ítems presentados en forma de afirmaciones o juicios, ante los cuales se pide la reacción de los participantes. Es decir, se presenta cada afirmación y se solicita al sujeto que externé su reacción eligiendo uno de los cinco puntos o categorías de la escala. A cada punto se le asigna un valor numérico. Así, el participante obtiene una puntuación respecto de la afirmación y al final su puntuación total, sumando las puntuaciones obtenidas en relación con todas las afirmaciones (p. 238)

Ficha técnica del instrumento Gestión institucional

Nombre: Cuestionario de gestión Institucional

Autor: Berrocal Villegas, Salomón

Adaptación: Vilma Llulluy Calixto

Propósito: Evaluar la gestión institucional

Administración: Individual

Procedencia: Lima - Perú

Formas: Completa

Tiempo: La aplicación será individual y en diferentes momentos según disponibilidad de tiempo de cada encuestado.

Usuarios: Docentes de la Institución Educativa Mártir Daniel Alcides Carrión N°142 del distrito de San Juan de Lurigancho.

Corrección: Revisando ítem por ítem

Estructura: Está conformado por 35 ítems, dividido en 6 dimensiones: liderazgo directivo, planificación estratégica, evaluación de la gestión, clima institucional, capacitación del personal y compromiso docente.

Significación: En función a 5 valores con escala de respuesta: nunca (1), casi nunca (2), algunas veces (3), casi siempre (4), siempre (5) y sus niveles son alto, medio y bajo.

Tabla 4.

Valoración de la Gestión institucional

1	2	3	4	5
Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre

Ficha técnica del instrumento Práctica docente

Nombre: Cuestionario de Práctica docente

Autor: Edith Castro

Adaptación: Vilma Llulluy Calixto

Propósito: Evaluar la práctica docente.

Administración: Individual

Procedencia: Lima - Perú

Formas: Completa

Tiempo: La aplicación será individual y en diferentes momentos según disponibilidad de tiempo de cada encuestado.

Usuarios: Docentes de la Institución Educativa Mártir Daniel Alcides Carrión N°142 del distrito de San Juan de Lurigancho.

Corrección: Revisando ítem por ítem

Estructura: Está conformado por 35 ítems, dividido en 3 dimensiones: Personal e interpersonal, Institucional social y valoral, Didáctica.

Significación: En función a 5 valores con escala de respuesta: nunca (1), casi nunca (2), algunas veces (3), casi siempre (4), siempre (5) y sus niveles son alto, medio y bajo.

Tabla 5.

Valoración de la Práctica docente

1	2	3	4	5
Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre

a) Validación del instrumento

Según Hernández, Fernández y Baptista (2014) “la validez, en términos generales, se refiere al grado en que un instrumento mide realmente la variable que pretende medir” (p. 200).

En ese sentido, los autores antes mencionados señalaron que la validez de expertos “es el grado en que un instrumento realmente mide la variable de interés, de acuerdo con expertos en el tema” (p. 204)

Asimismo, cabe resaltar que los ítems de ambos instrumentos se validaron en base a los siguientes criterios:

Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Respecto a la primera variable, el instrumento que se utilizó fue un cuestionario sobre la Gestión institucional y la práctica docente en la I.E. 0142 “Mártir Daniel Alcides Carrión”, San Juan de Lurigancho. 2017; el cual se

sometió a juicio de expertos, integrado por dos docentes con grado Magíster en Educación que laboran en la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo y otros docentes también con grado de Magíster de otras instituciones, quienes estuvieron de acuerdo en que los instrumentos para que así sea un instrumento viable y aplicable.

Tabla 6.

Expertos que validaron el cuestionario sobre Gestión institucional

Expertos	Grado	Suficiencia	Aplicabilidad
Experto 1	Doctora	Sí	Es aplicable
Experto 2	Doctora	Sí	Es aplicable
Experto 3	Magíster	Sí	Es aplicable

Tabla 7.

Expertos que validaron el instrumento de Práctica docente

Expertos	Grado	Suficiencia	Aplicabilidad
Experto 1	Doctora	Sí	Es aplicable
Experto 2	Doctora	Sí	Es aplicable
Experto 3	Magíster	Sí	Es aplicable

b) Confiabilidad

Para constituir la confiabilidad del cuestionario, se empleó la prueba estadística de confiabilidad alfa de cronbach, con una muestra piloto de 20 estudiantes, luego se procesaron los datos en el programa SPSS versión 22.0.

Para Hernández, Fernández y Baptista (2014) “La confiabilidad de un instrumento de medición se refiere al grado en que su aplicación repetida al mismo individuo u objeto produce resultados iguales, es decir produce resultados consistentes y coherentes” (p. 200)

Tabla 8.

Confiabilidad de cuestionario Gestión Institucional

Alfa de Cronbach	Elementos
,951	35

Para interpretar los resultados del Alfa de Cronbach, Pino (2010, p. 380) quien establece la siguiente escala:

-1	a	0	No es confiable
0.01	a	0.49	baja confiabilidad
0.50	a	0.75	moderadamente confiable
0.76	a	0.89	fuertemente confiable
0.90	a	1	alta confiabilidad

Tabla 9.

Confiabilidad de lo cuestionario Práctica docente

Alfa de Cronbach	Elementos
,984	35

2.8. Métodos de análisis de datos

El método que se utilizó para el análisis de datos será estadístico, en sus dos niveles: Descriptivo e Inferencial. Siguiendo el protocolo:

Se tabularon y organizaron los datos en una matriz de datos donde se consignarán los resultados de las dos variables materia de estudio.

Luego, se analizó los datos a través del programa estadístico SPSS versión 22.0 en español para obtenerlos resultados pertinentes al estudio, los cuales serán mostrados mediante tablas y figuras, con su correspondiente interpretación, de acuerdo a los objetivos e hipótesis planteados en la presente investigación.

Se utilizó la prueba de correlación de Spearman (Rho de Spearman), para contrastar la hipótesis y determinar la relación entre Gestión institucional y

práctica docente en la institución educativa N° 0142 Mártir Daniel Alcides Carrión, San Juan De Lurigancho – 2017.

Hernández, Fernández y Baptista (2014) sostuvieron que “el coeficiente de correlación de Spearman es una medida de correlación para variables en un nivel de medición ordinal (ambas), de tal modo que los individuos, casos o unidades de análisis de la muestra pueden ordenarse por rangos (jerarquías)” (p. 322).

Del mismo modo estos mismos autores señalaron que “las pruebas no paramétricas se utilizan con variables nominales u ordinales o relaciones no lineales” (p.328). En consecuencia se afirma que el coeficiente de correlación de Spearman pertenece a las pruebas no paramétricas.

Tabla 10.

Escala de interpretación para la correlación de Spearman

Correlación	Interpretación
De 0 a 0.20	Correlación prácticamente nula.
De 0.21 a 0.40	Correlación baja.
De 0.41 a 0.70	Correlación moderada.
De 0.71 a 0.90	Correlación alta
De 0.91 a 1	Correlación muy alta

Bisquerra (2009). Metodología de la Investigación Educativa. Madrid: Editorial La Muralla (p.212).

III RESULTADOS

3.1 Descripción de resultados

Obteniendo los datos de los instrumentos descritos, iniciamos el análisis de los mismos, en un primer momento se presentan los resultados generales según los niveles de cada una de las variables de estudio (Gestión Institucional y práctica docente) de manera descriptiva; luego se procederá a contrastar las hipótesis correspondientes.

Tabla 11

Distribución de frecuencias de gestión institucional de la Institución Educativa “Mártir Daniel Alcides Carrión” – 2017.

	Frecuencia	Porcentaje
Alto	20	25.0
Medio	32	40.0
Bajo	28	35.0
Total	80	100.0

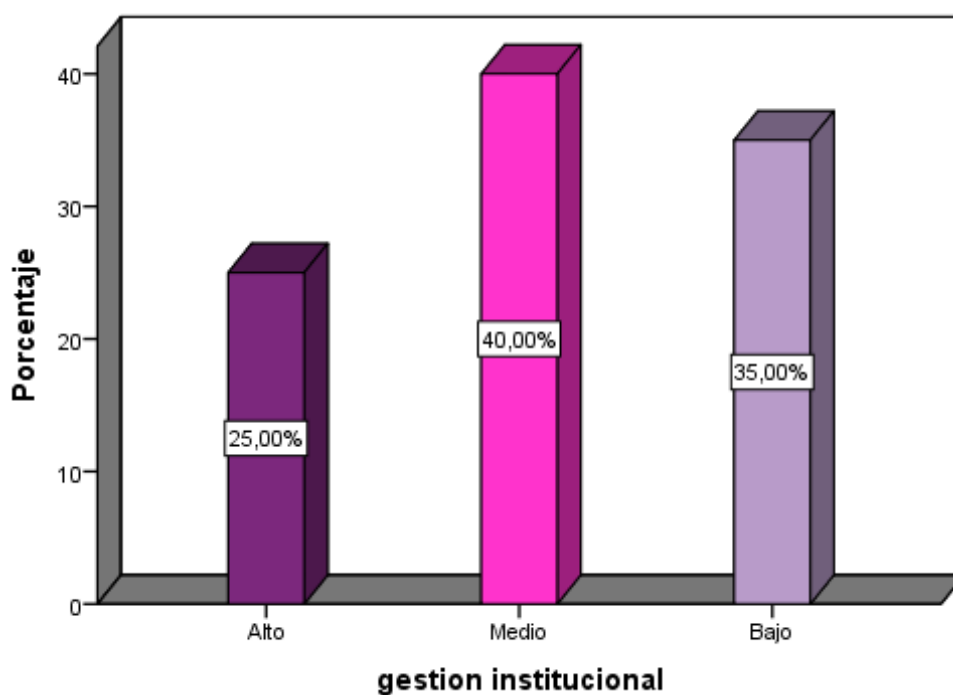


Figura 1: Niveles de la gestión institucional

Interpretación

En la tabla 11 y figura 1 se muestra que el 40% de los docentes de la Institución Educativa 0142 “Mártir Daniel Alcides Carrión” manifestó que el nivel de la gestión institucional es medio, un 35% considera que es bajo. y un 25% mencionó que es alto

Tabla 12

Distribución de frecuencia de práctica docente de la Institución Educativa “Mártir Daniel Alcides Carrión” – 2017.

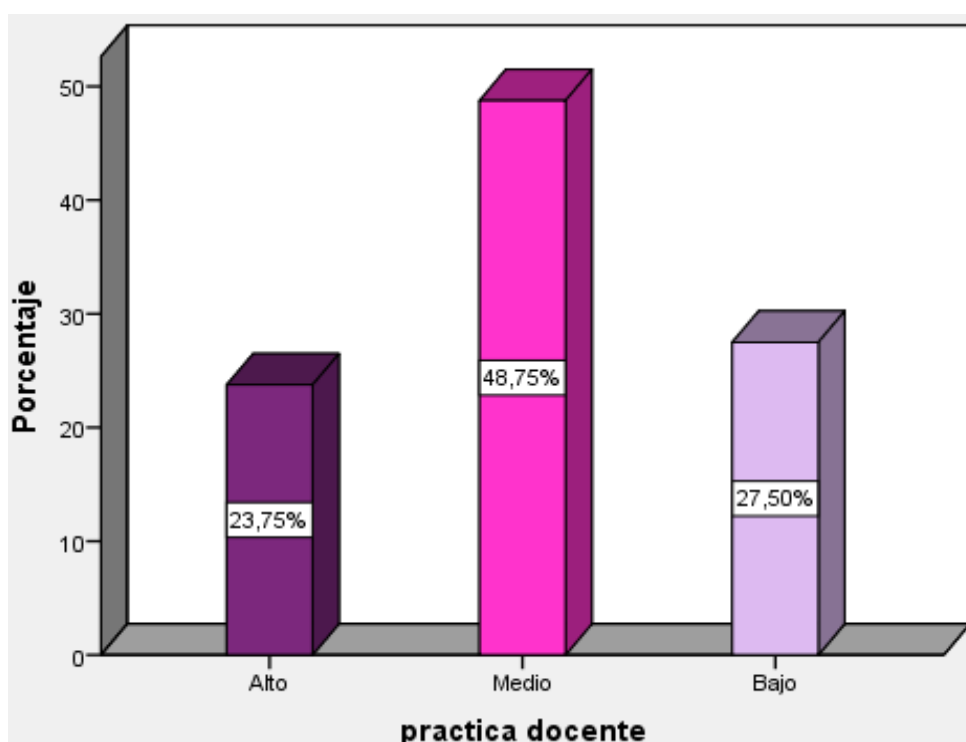


Figura 2: Niveles de la práctica docente

Interpretación

En la tabla 12 y figura 2 se muestra que el 48,75 % de los docentes de la Institución Educativa 0142 “Mártir Daniel Alcides Carrión” manifestó que el nivel de la práctica docente es media, el 27,50% bajo y un 23,75 % considera que es alto.

Tabla 13

Distribución de frecuencias entre gestión institucional y práctica docente en la Institución Educativa “Mártir Daniel Alcides Carrión” – 2017.

		práctica docente				
		Alto	Medio	Bajo	Total	
gestión institucional	Alto	Recuento	9	6	5	20
		% del total	11.3%	7.5%	6.3%	25.0%
	Medio	Recuento	4	25	3	32
		% del total	5.0%	31.3%	3.8%	40.0%
	Bajo	Recuento	6	8	14	28
		% del total	7.5%	10.0%	17.5%	35.0%
Total	Recuento	19	39	22	80	
	% del total	23.8%	48.8%	27.5%	100.0%	

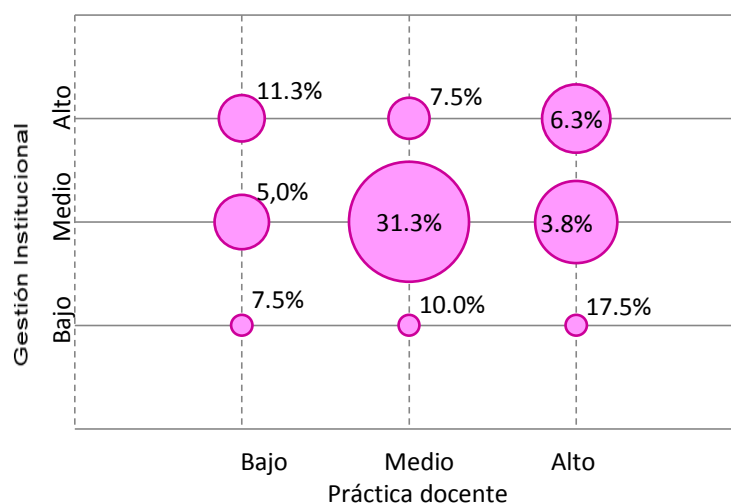


Figura 3: Niveles de gestión institucional y práctica docente

Interpretación

En la tabla 13 y figura 3 se muestra que el 31.3% mencionaron que el nivel de la gestión institucional y la práctica docente es media también, el 6.3% opinaron que la gestión institucional es alta, el 11,8% mencionó que la práctica docente es alta y la gestión institucional también.

Tabla 14

Distribución de frecuencias entre liderazgo directivo y práctica docente en la Institución Educativa “Mártir Daniel Alcides Carrión” – 2017.

		práctica docente				
		Alto	Medio	Bajo	Total	
Liderazgo directivo	Alto	Recuento	9	17	7	33
		% del total	11.3%	21.3%	8.8%	41.3%
	Medio	Recuento	2	11	5	18
		% del total	2.5%	13.8%	6.3%	22.5%
	Bajo	Recuento	8	11	10	29
		% del total	10.0%	13.8%	12.5%	36.3%
Total	Recuento	19	39	22	80	
	% del total	23.8%	48.8%	27.5%	100.0%	

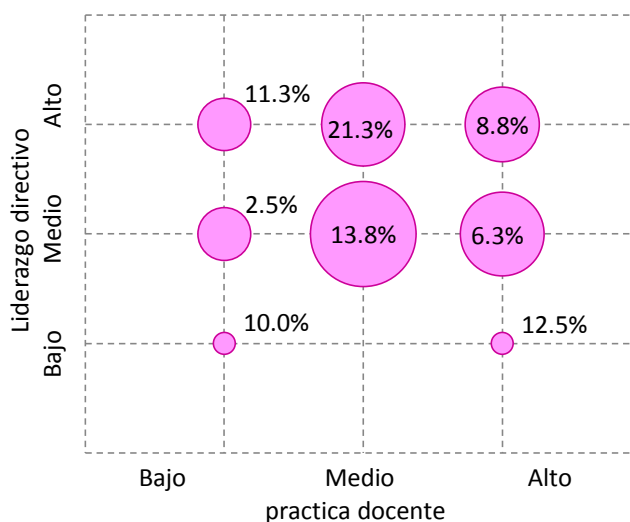


Figura 4: Niveles de liderazgo directivo y práctica docente

Interpretación

En la tabla 14 y figura 4 se muestra que el 13.8% mencionaron que el nivel alto de liderazgo directivo la práctica docente es media, el 21.3% opinaron que el liderazgo directivo es alto y la práctica docente es media y el 8.8% mencionó que el liderazgo directivo y la práctica docente es alta.

Tabla 15

Distribución de frecuencias entre planificación estratégica y práctica docente en la Institución Educativa “Mártir Daniel Alcides Carrión” – 2017.

		práctica docente				
		Alto	Medio	Bajo	Total	
planificación estratégica	Alto	Recuento	9	8	5	22
		% del total	11.3%	10.0%	6.3%	27.5%
	Medio	Recuento	4	23	3	30
		% del total	5.0%	28.8%	3.8%	37.5%
	Bajo	Recuento	6	8	14	28
		% del total	7.5%	10.0%	17.5%	35.0%
Total	Recuento	19	39	22	80	
	% del total	23.8%	48.8%	27.5%	100.0%	

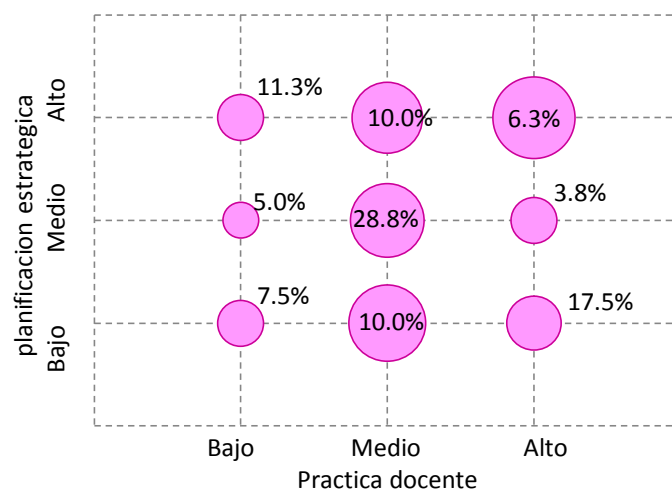


Figura 5: Niveles de planificación estratégica y práctica docente

Interpretación

En la tabla 15 y figura 5 se muestra que el 28.8% mencionaron que el nivel medio de planificación estratégica la práctica docente es medio, y en el nivel medio 10.0% ambos son medios, el 6.3% opinaron que en el nivel alto de la planificación estratégica la práctica docente es bajo, el 17,5% opinó que el nivel bajo de la planificación estratégica la práctica docente es baja.

Tabla 16

Distribución de frecuencias entre evaluación de la gestión y práctica docente en la Institución Educativa “Mártir Daniel Alcides Carrión” – 2017.

		practica docente				
		Alto	Medio	Bajo	Total	
Evaluacion de la gestion	Alto	Recuento	9	10	5	24
		% del total	11.3%	12.5%	6.3%	30.0%
	Medio	Recuento	7	21	12	40
		% del total	8.8%	26.3%	15.0%	50.0%
	Bajo	Recuento	3	8	5	16
		% del total	3.8%	10.0%	6.3%	20.0%
Total	Recuento	19	39	22	80	
	% del total	23.8%	48.8%	27.5%	100.0%	

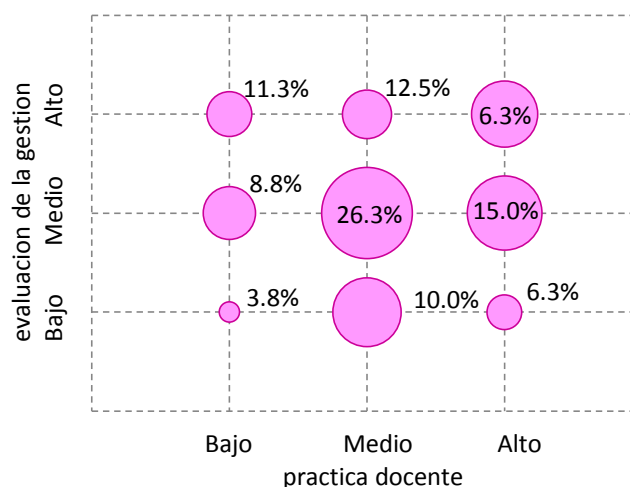


Figura 6: Niveles de evaluación de la gestión y práctica docente

Interpretación

En la tabla 16 y figura 6 se muestra que el 26,3% mencionaron que el nivel de la evaluación de la gestión y el nivel de práctica docente son media, el 15.0% opinaron que el nivel de la práctica docente es media y el nivel de la evaluación de la gestión es alto, el 11.3% mencionó que el nivel de la evaluación de la gestión y el nivel de la práctica docente es alto.

Tabla 17

Distribución de frecuencias entre clima institucional y práctica docente en la Institución Educativa “Mártir Daniel Alcides Carrión” – 2017.

Tabla cruzada clima institucional*práctica docente						
			práctica docente			
			Alto	Medio	Bajo	Total
clima institucional	Alto	Recuento	1	3	2	6
		% del total	1,3%	3,8%	2,5%	7,5%
	Medio	Recuento	10	22	5	37
		% del total	12,5%	27,5%	6,3%	46,3%
	Bajo	Recuento	8	14	15	37
		% del total	10,0%	17,5%	18,8%	46,3%
Total	Recuento	19	39	22	80	
	% del total	23,8%	48,8%	27,5%	100,0%	

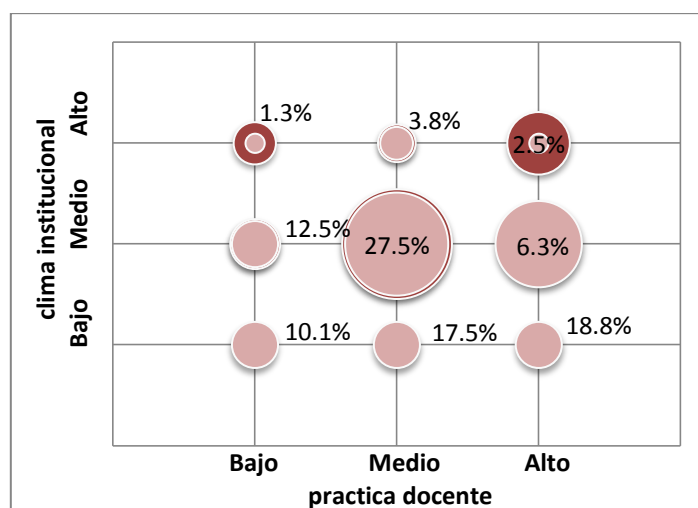


Figura 7: Niveles de clima institucional y práctica docente

Interpretación

En la tabla 17 y figura 7 se muestra que el 27,5% mencionaron que en el nivel medio de clima institucional la práctica docente es media, el 17.5% opinaron que el nivel bajo de clima institucional la práctica docente es baja y el 2.5% en nivel alto de clima institucional y práctica docente es alto.

Tabla 18

Distribución de frecuencias entre capacitación personal y práctica docente en la Institución Educativa “Mártir Daniel Alcides Carrión” – 2017.

		práctica docente				
		Alto	Medio	Bajo	Total	
capacitación personal	Alto	Recuento	7	7	4	18
		% del total	8.8%	8.8%	5.0%	22.5%
	Medio	Recuento	8	24	13	45
		% del total	10.0%	30.0%	16.3%	56.3%
	Bajo	Recuento	4	8	5	17
		% del total	5.0%	10.0%	6.3%	21.3%
Total	Recuento	19	39	22	80	
	% del total	23.8%	48.8%	27.5%	100.0%	

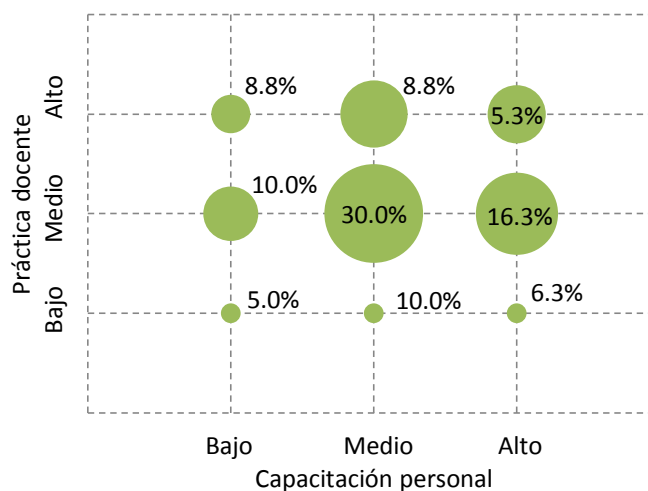


Figura 8: Niveles de capacitación personal y práctica docente

Interpretación

En la tabla 18 y figura 8 se muestra que el 30,0% mencionaron que el nivel medio de capacitación personal la práctica docente es media, el 16,3% opinaron que el nivel capacitación personal media y el nivel de la práctica docente es alto, el 11,3% mencionó que el nivel de la práctica docente y el nivel de la capacitación personal es alto.

Tabla 19

Distribución de frecuencias entre compromiso docente y práctica docente en la Institución Educativa “Mártir Daniel Alcides Carrión” – 2017.

		practica docente				
		Alto	Medio	Bajo	Total	
compromiso docente	Alto	Recuento	8	9	12	29
		% del total	10.0%	11.3%	15.0%	36.3%
	Medio	Recuento	8	18	4	30
		% del total	10.0%	22.5%	5.0%	37.5%
	Bajo	Recuento	3	12	6	21
		% del total	3.8%	15.0%	7.5%	26.3%
Total	Recuento	19	39	22	80	
	% del total	23.8%	48.8%	27.5%	100.0%	

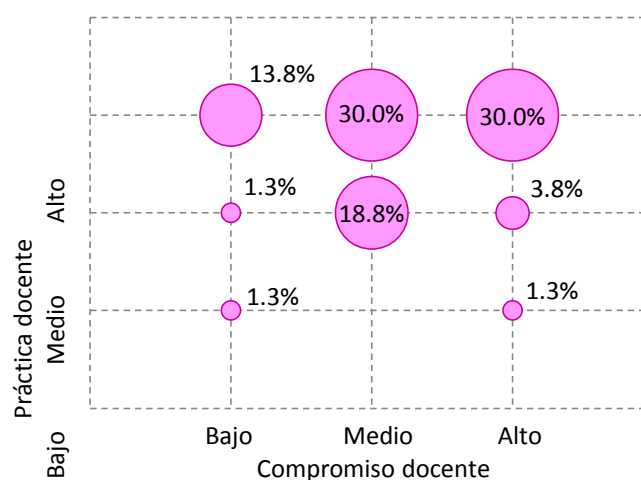


Figura 9: Niveles de compromiso docente y práctica docente

Interpretación

En la tabla 19 y figura 9 se muestra que el 30,0% mencionaron que el nivel de la práctica docente y el nivel de compromiso docente son altos, el 18,8% opinaron que el nivel de la práctica docente el nivel del compromiso docente son media.

Prueba de hipótesis

Prueba de hipótesis general

H₀: No existe relación directa y significativa entre la gestión institucional y la práctica docente en la Institución Educativa “Mártir Daniel Alcides Carrión” – 2017.

H₁: Existe relación directa y significativa entre gestión institucional y práctica docente en la Institución Educativa N° 0142 “Mártir Daniel Alcides Carrión” San Juan De Lurigancho, 2017.

Tabla 20

Significancia y correlación entre gestión institucional y práctica docente

Correlaciones				
			Gestión institucional	Práctica docente
Rho de Spearman	Gestión institucional	Coeficiente de correlación	1,000	,250*
		Sig. (bilateral)	.	,025
		N	80	80
	Práctica docente	Coeficiente de correlación	,278*	1,000
		Sig. (bilateral)	,012	.
		N	80	80

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Interpretación

De la tabla: dado que el valor de p (Sig. 0,025) es menor que 0,05 se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula es decir que Existe relación directa y significativa entre gestión institucional y práctica docente en la Institución Educativa N° 0142 “Mártir Daniel Alcides Carrión” San Juan De Lurigancho, 2017; y dado el valor del coeficiente de correlación rho de Spearman =,278 de acuerdo a la escala de Bisquerra dicha correlación es baja.

Prueba de Hipótesis específica

H₀: No existe relación directa y significativa entre liderazgo directivo y práctica docente en la Institución Educativa N° 0142 “Mártir Daniel Alcides Carrión” San Juan De Lurigancho, 2017.

H₁: Existe relación directa y significativa entre liderazgo directivo y práctica docente en la Institución Educativa N° 0142 “Mártir Daniel Alcides Carrión” San Juan De Lurigancho, 2017.

Tabla 21

Significancia y correlación entre liderazgo directivo y práctica docente

Correlaciones				
			liderazgo directivo	práctica docente
Rho de Spearman	liderazgo directivo	Coeficiente de correlación	1,000	,147
		Sig. (bilateral)	.	,194
		N	80	80
	práctica docente	Coeficiente de correlación	,147	1,000
		Sig. (bilateral)	,194	.
		N	80	80

Interpretación

De la tabla: dado que el valor de p (Sig. 0,147) es mayor que 0,05 se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis alterna por lo tanto no existe relación directa y significativa entre liderazgo directivo y práctica docente en la Institución Educativa N° 0142 “Mártir Daniel Alcides Carrión” San Juan De Lurigancho, 2017; y dado el valor del coeficiente de correlación rho de Spearman = ,147 de acuerdo a la escala de Bisquerra dicha correlación es baja.

Prueba de Hipótesis específica

H₀: No existe relación directa y significativa entre planificación estratégica y práctica docente en la Institución Educativa N° 0142 “Mártir Daniel Alcides Carrión” San Juan De Lurigancho, 2017.

H₁: Existe relación directa y significativa entre planificación estratégica y práctica docente en la Institución Educativa N° 0142 “Mártir Daniel Alcides Carrión” San Juan De Lurigancho, 2017.

Tabla 22

Significancia y correlación entre planificación estratégica y práctica docente

Correlaciones				
			planificació n estratégica	práctica docente
Rho de Spearman	planificación estratégica	Coeficiente de correlación	1,000	,292**
		Sig. (bilateral)	.	,009
		N	80	80
	práctica docente	Coeficiente de correlación	,292**	1,000
		Sig. (bilateral)	,009	.
		N	80	80

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Interpretación

De la tabla: dado que el valor de p (Sig. 0,009) es menor que 0,05 se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula es decir que existe relación entre gestión institucional y práctica docente en la Institución Educativa N° 0142 “Mártir Daniel Alcides Carrión” San Juan De Lurigancho, 2017; y dado el valor del coeficiente de correlación rho de Spearman = ,292 de acuerdo a la escala de Bisquerra dicha correlación es baja.

Prueba de Hipótesis específica

H₀: No existe relación directa y significativa entre evaluación de la gestión y práctica docente en la Institución Educativa N° 0142 “Mártir Daniel Alcides Carrión” San Juan De Lurigancho, 2017.

H₁: Existe relación directa y significativa entre evaluación de la gestión y práctica docente en la Institución Educativa N° 0142 “Mártir Daniel Alcides Carrión” San Juan De Lurigancho, 2017.

Tabla 23

Significancia y correlación entre evaluación de la gestión y práctica docente

Correlaciones			evaluación de la gestión	práctica docente
Rho de Spearman	evaluación de la gestión	Coeficiente de correlación	1,000	,229*
		Sig. (bilateral)	.	,041
		N	80	80
	practica docente	Coeficiente de correlación	,229*	1,000
		Sig. (bilateral)	,041	.
		N	80	80

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Interpretación

De la tabla: dado que el valor de p (Sig. 0,041) es menor que 0,05 se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula por lo tanto existe relación entre evaluación de la gestión y práctica docente en la Institución Educativa N° 0142 “Mártir Daniel Alcides Carrión” San Juan De Lurigancho, 2017; y dado el valor del coeficiente de correlación rho de Spearman = ,229 de acuerdo a la escala de Bisquerra dicha correlación es baja.

Prueba de Hipótesis específica

H₀: No existe relación directa y significativa entre clima institucional y práctica docente en la Institución Educativa N° 0142 “Mártir Daniel Alcides Carrión” San Juan De Lurigancho, 2017.

H₁: Existe relación directa y significativa entre clima institucional y práctica docente en la Institución Educativa N° 0142 “Mártir Daniel Alcides Carrión” San Juan De Lurigancho, 2017.

Tabla 24

Significancia y correlación entre clima institucional y práctica docente

Correlaciones				
			clima institucional	práctica docente
Rho de Spearman	clima institucional	Coeficiente de correlación	1,000	,259*
		Sig. (bilateral)	.	,020
		N	80	80
	práctica docente	Coeficiente de correlación	,259*	1,000
		Sig. (bilateral)	,020	.
		N	80	80

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Interpretación

De la tabla: dado que el valor de p (Sig. 0,020) es menor que 0,05 se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula es decir que existe relación entre clima institucional y práctica docente en la Institución Educativa N° 0142 “Mártir Daniel Alcides Carrión” San Juan De Lurigancho, 2017; y dado el valor del coeficiente de correlación rho de Spearman = ,259 de acuerdo a la escala de Bisquerra dicha correlación es baja.

Prueba de Hipótesis específica

H₀: No existe relación directa y significativa entre capacitación personal y práctica docente en la Institución Educativa N° 0142 “Mártir Daniel Alcides Carrión” San Juan De Lurigancho, 2017.

H₁: Existe relación directa y significativa entre capacitación personal y práctica docente en la Institución Educativa N° 0142 “Mártir Daniel Alcides Carrión” San Juan De Lurigancho, 2017.

Tabla 25

Significancia y correlación entre capacitación personal y práctica docente

Correlaciones				
			capacitación personal	práctica docente
Rho de Spearman	capacitación personal	Coeficiente de correlación	1,000	,081
		Sig. (bilateral)	.	,474
		N	80	80
	práctica docente	Coeficiente de correlación	,081	1,000
		Sig. (bilateral)	,474	.
		N	80	80

Interpretación

De la tabla: dado que el valor de p (Sig. ,081) es menor que 0,05 se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula por lo tanto existe relación entre capacitación personal y práctica docente en la Institución Educativa N° 0142 “Mártir Daniel Alcides Carrión” San Juan De Lurigancho, 2017; y dado el valor del coeficiente de correlación rho de Spearman = ,474 de acuerdo a la escala de Bisquerra dicha correlación es prácticamente moderada.

Prueba de Hipótesis específica

H₀: No existe relación directa y significativa entre compromiso docente y práctica docente en la Institución Educativa N° 0142 “Mártir Daniel Alcides Carrión” San Juan De Lurigancho, 2017.

H₁: Existe relación directa y significativa entre compromiso docente y práctica docente en la Institución Educativa N° 0142 “Mártir Daniel Alcides Carrión” San Juan De Lurigancho, 2017.

Tabla 26

Significancia y correlación entre compromiso docente y práctica docente

Correlaciones				
			compromiso docente	práctica docente
Rho de Spearman	compromiso docente	Coeficiente de correlación	1,000	,119
		Sig. (bilateral)	.	,292
		N	80	80
	práctica docente	Coeficiente de correlación	,119	1,000
		Sig. (bilateral)	,292	.
		N	80	80

Interpretación

De la tabla: dado que el valor de p (Sig. 0,119) es mayor que 0,05 se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula por lo tanto que existe relación entre compromiso docente y práctica docente en la Institución Educativa N° 0142 “Mártir Daniel Alcides Carrión” San Juan De Lurigancho, 2017; y dado el valor del coeficiente de correlación rho de Spearman = ,292 de acuerdo a la escala de Bisquerra dicha correlación es baja.

Prueba de normalidad

Tabla 27

Prueba de normalidad

Variables	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
Gestión Institucional	,179	80	,000
Práctica docente	,164	80	,000

IV. DISCUSIÓN

En esta investigación se realizó el análisis estadístico de carácter descriptivo correlacional sobre gestión institucional y la práctica docente en la Institución Educativa N° 0142 “Mártir Daniel Alcides Carrión” San Juan De Lurigancho, 2017; teniendo como objetivo general, determinar la relación que existe entre gestión institucional y la práctica docente en la Institución Educativa N° 0142 “Mártir Daniel Alcides Carrión” San Juan de Lurigancho, 2017

Luego de obtener los resultados, se contrastaron con los antecedentes que presenta la investigación y se confirmaron las hipótesis planteadas.

De los resultados obtenidos, con referencia a la hipótesis general indicaron que existe una correlación baja de 0,250 según el coeficiente Rho de Spearman y una significancia ($\text{Sig} = p = 0.025$). Por lo tanto: (H_a) La relación que existe entre la gestión institucional y la práctica docente en la Institución Educativa N° 0142 “Mártir Daniel Alcides Carrión” San Juan de Lurigancho, 2017, es significativa. Por lo tanto, se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula. Al respecto, Yábar (2014), en su tesis titulada “La Gestión Educativa y su relación con la Práctica Docente en la Institución Educativa Privada Santa Isabel de Hungría de la ciudad de Lima – Cercado”, concluyó que existe relación moderada y directa proporcional ya que el Rho de Spearman es 0.751 entre la Gestión Educativa y la Práctica docente, es decir a mejor Gestión Educativa mejor Práctica o desempeño laboral del docente. También se obtuvo que existe relación moderada y directa proporcional entre la planeación de la Gestión Educativa y la Práctica Docente ya que el Rho de Spearman es 0.649, es decir a mejor Planeación de la Gestión Educativa mejor Práctica o desempeño laboral del docente. Ante esta situación, considerando la gestión institucional dentro de la gestión educativa, se afirma que a mejor gestión educativa mejor será la práctica docente, ya que depende de un adecuado manejo institucional para el desarrollo de la comunidad educativa, por ende llegue y supere las metas planteadas anualmente. Del mismo modo, Torres (2014), realizó una tesis titulada “Gestión educativa y su relación con la práctica docente en las instituciones educativas emblemáticas de la ciudad de Puno – 2014 - Perú”, se encontró que existe relación directa ($r = 0,714$) y

significatividad ($t = 12,72$) entre la Gestión Educativa y la Práctica Docente en las Instituciones Educativas Emblemáticas de la Ciudad de Puno. Así también encontró que existe relación directa y significativa entre la Dirección y la Práctica Docente en las Instituciones Educativas Emblemáticas de la Ciudad de Puno 2014, se demuestra con una t calculada mayor que t teórica ($7,82 > 1,96$) donde se concluye que la dirección es parte fundamental en la toma de decisiones. Por tanto, ante una adecuada gestión educativa y la Dirección mayor será el desarrollo de la Práctica docente, en consecuencia todo depende del director, el manejo de éste, el liderazgo que impulsa a la institución hacia la visión de la institución. No obstante, Berigüete y Segura (2012) realizó una investigación titulada “La gestión institucional y pedagógica: impacto en la eficiencia de la educación media de El Cercado”, donde concluyó que el 51% de los maestros carecían de algún tipo de planificación que le orientara en su rol de facilitador del PEA, y otro 25.5% emplearon notas personales y otros, lo que arroja una situación donde la planificación como elemento imprescindible para el logro de aprendizajes de calidad, está prácticamente ausente de los salones de clase de los centros de educación media de este distrito. Es decir, más del 50% de docentes improvisa la planificación de clases, es decir sus sesiones de aprendizaje, en consecuencia la gestión institucional es ineficiente ya que esta ajeno a la práctica docente y al desarrollo de los estudiantes.

De los resultados obtenidos, respecto a la primera hipótesis específica se encontró que existe una correlación positiva baja ya que se obtuvo .147 según el coeficiente Rho de Spearman y una significancia ($\text{Sig} = p = 0.194$). Por lo tanto: (H_0) La relación que existe entre el liderazgo directivo y práctica docente en la Institución Educativa N° 0142 “Mártir Daniel Alcides Carrión” San Juan de Lurigancho, 2017, no es significativa. Al respecto, Núñez y Cáceres (2014) realizó una investigación titulada “Evaluación de la práctica docente en la educación primaria desde la pedagogía de la misericordia”, concluyó que en el 80% de docentes se evidenció que no cumplen en los aspectos del Ministerio de Educación Nacional (MEN) para la práctica docente, como el social, interpersonal y didáctico, entre otros, lo cual es alarmante, si se tiene en cuenta que se trabaja con menores en plena formación. Dicho resultado refuerza que la mayoría de docentes no realiza adecuadamente la práctica en el aula, es

decir forman estudiantes sin las competencias necesarias para formar estudiantes competentes, por lo que se tiene estudiantes poco motivados, con un rendimiento escolar medio o bajo, se puede decir que es la típica situación de la institución que sólo hace bien su trabajo pero no llega a la excelencia.

Asimismo, respecto a la segunda hipótesis específica se halló que existe una correlación positiva débil de .292 según el coeficiente Rho de Spearman y una significancia ($\text{Sig} = p = 0.009$). Por lo tanto: (H_a) La relación que existe entre la planificación estratégica y la práctica docente en la Institución Educativa N° 0142 “Mártir Daniel Alcides Carrión” San Juan de Lurigancho, 2017, es significativa. Por lo tanto, se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula. Del mismo modo, Quincho (2014) en su tesis titulada “La gestión institucional y la calidad de los servicios educativos en las instituciones educativas públicas del nivel secundaria de la Ugel Angaraes, Huancavelica, Perú.”, concluyó que la gestión institucional de los directores no optimiza la calidad de los servicios educativos que se brinda en las instituciones públicas del nivel secundario, por lo que se percibe que presenta serios problemas durante el proceso de planeamiento, organización, dirección y control. También observó que el proceso de planeamiento que están realizando las instituciones educativas públicas del nivel secundario es empírica e improvisada lo cual dificulta la eficiencia y eficacia en la gestión. Por ello, se afirma la importancia de la gestión institucional para que el servicio educativo, en este caso la práctica docente se dé de manera óptima. Asimismo, ello resalta la importancia del planeamiento en la gestión institucional para lograr la eficiencia y eficacia necesaria que permitan cumplir con la misión y visión de la institución educativa. Por su parte Catota, (2016) “La práctica docente y el rendimiento académico de los estudiantes del séptimo año de educación general básica, de la unidad educativa intercultural bilingüe provincia de Chimborazo, del Cantón Ambato, provincia de Tungurahua” . Concluye que los factores que se encuentran explícitos en el desempeño docente son; el desarrollo curricular, desarrollo profesional, la gestión del aprendizaje y el compromiso ético; en tanto que, dentro de los factores implícitos están, la percepción, la codificación y la interpretación de la información, que va ser compartida con los estudiantes

para generar el nuevo conocimiento, la práctica docente tiene mucho que ver, en que los estudiantes obtengan o no un rendimiento académico idóneo; muchas de las veces la planificación, las estrategias, métodos y técnicas empleadas por los docentes de la Institución Educativa, no son los adecuados, de modo que, los estudiantes no alcanzan a desarrollar las destrezas que deberían, por lo que tienen vacíos en sus conocimientos, viéndose reflejado esto al momento de rendir las evaluaciones.

De igual modo, en la tercera hipótesis específica se encontró que existe una correlación positiva débil de .229 según el coeficiente Rho de Spearman y una significancia ($\text{Sig} = p = 0.041$). Por lo tanto: (H_a) La relación que existe entre la evaluación de la gestión y la práctica docente en la Institución Educativa N° 0142 “Mártir Daniel Alcides Carrión” San Juan De Lurigancho, 2017, es significativa. Por lo tanto, se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula. Así también, Menchú (2013) realizó una investigación titulada “Currículum nacional base y la práctica docente” concluyó que el 100% de docentes indican que el currículo es una guía, una base que trae el currículo para alcanzar las competencias. Se halló también que el 69% de los docentes no tiene a la mano el plan de trabajo, por lo cual se concluye que algunos de ellos improvisan el desarrollo de las clases. Ante esta situación, se asevera que el nuevo currículo nacional es fundamental para el desarrollo de competencias del docente, a través de las orientaciones pedagógicas, procesos pedagógicos y didácticos; y asimismo las competencias del estudiante. Además, se resalta que existe un porcentaje regular de docentes que improvisa las sesiones de aprendizaje, sin tomar en cuenta las necesidades del estudiante, ello demostraría la ineficacia en cuanto a supervisión por parte de los responsables directivos.

Así también, en la cuarta hipótesis específica se encontró que existe una correlación positiva débil de .259 según el coeficiente Rho de Spearman y una significancia ($\text{Sig} = p = 0.020$). Por lo tanto: (H_a) La relación que existe entre el clima institucional y la práctica docente en la Institución Educativa N° 0142 “Mártir Daniel Alcides Carrión” San Juan De Lurigancho, 2017, es significativa. Por lo tanto, se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula. Al respecto, Subaldo (2012) realizó una investigación titulada “Las repercusiones

del desempeño docente en la satisfacción y el desgaste del profesorado”, concluyó que se centra en la exploración de las repercusiones que puede tener el desempeño docente en la satisfacción y el desgaste del profesorado, los resultados refuerzan el supuesto de partida que las experiencias positivas de los profesores en el ejercicio de la docencia producen satisfacción y conducen al desarrollo y a la realización personal y profesional, que efectivamente influyen en la calidad de la enseñanza y los aprendizajes de los alumnos. Por ello, se afirma que los docentes satisfechos con su práctica en un clima institucional favorable promovido por una adecuada gestión institucional, influyen positivamente en el desarrollo de los estudiantes, se diría que es ideal de toda institución. Mientras que, Mendoza (2011) realizó una investigación titulada “Relación entre clima institucional y desempeño docente en instituciones educativas de inicial de la Red N°9 - Callao”, donde concluyó que existe una relación (0.537) significativa entre clima institucional y el desempeño docente. Asimismo, A nivel específico, existe una relación alta significativa entre comportamiento institucional (0.504) en capacidad organizacional (0.448) y en dinámica institucional (0.524). Por lo que a mayor clima institucional habrá un mejor desempeño docente ya que se encontró una correlación moderada, ello indica que el docente podrá desempeñarse mejor, dentro de su práctica docente cuando el clima institucional sea adecuado, es decir el personal directivo y docentes comparten un objetivo que vendría a ser la misión y visión de la institución, buscando siempre el desarrollo integral del estudiante.

Con referencia a la quinta hipótesis específica, indicaron que existe una correlación positiva débil de 0,081 según el coeficiente Rho de Spearman y una significancia ($\text{Sig} = p = 0.474$). Por lo tanto: (H_a) La relación que existe entre la capacitación personal y la práctica docente en la Institución Educativa N° 0142 “Mártir Daniel Alcides Carrión” San Juan De Lurigancho, 2017, no es significativa. Por lo tanto, se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis alterna. Del mismo modo, Aldana (2013), realizó una tesis titulada “la gestión institucional y el clima laboral en las I.E. Francisco Bolognesi y Nuestra señora de Fátima, de la Oroya - Junín”, concluyó que el 85,6% de los docentes señalan que la gestión que se da en ambas instituciones educativas se da en un nivel medio; El 58,9% de los encuestados precisa que el clima laboral se

halla en un nivel medio. Esta investigación demuestra la relación que existe entre la gestión institucional y el clima laboral al manejarse de forma regular la relación interpersonal entre el personal. Por lo tanto, se afirma que al existir relación entre gestión institucional y clima laboral, se recalca la importancia del clima en la institución, ello debe ser promovido por medio de la gestión institucional, es decir por medio del liderazgo que posea el personal directivo.

Finalmente, respecto a la sexta hipótesis específica, indican que existe una correlación positiva débil de .119 según el coeficiente Rho de Spearman y una significancia ($\text{Sig} = p = .292$). Por lo tanto: (H_a) La relación que existe entre el compromiso docente y la práctica docente en la Institución Educativa N° 0142 “Mártir Daniel Alcides Carrión” San Juan De Lurigancho, 2017, no es significativa. Por lo tanto, se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis alterna. Al respecto, Elera (2010) realizó una investigación titulada “Gestión institucional y su relación con la calidad del servicio en una institución educativa pública de Callao”, donde concluyó que existe significatividad bilateral de correlación rho de Spearman de 0,363 entre gestión institucional y calidad de servicio, que corresponde a un nivel de correlación positiva débil. Asimismo, una correlación de Spearman de 0,305 según la percepción de los docentes, existente entre la dimensión planificación estratégica y la calidad del servicio, nos informa que la planificación estratégica que realiza el equipo directivo es significativa pero también se ubica en un nivel de correlación positiva débil. Entonces se indica que al existir una correlación positiva débil entre gestión institucional y calidad de servicio, indica que no necesariamente la calidad del servicio, es decir la práctica docente, depende de la gestión institucional, ello resalta que hay más factores que influyen en el desarrollo de la práctica docente, siendo uno de los más importantes el del compromiso del docente con su propia práctica.

V. CONCLUSIONES

Primera:

Con referencia a la hipótesis general indicaron que existe una correlación baja de 0,250 según el coeficiente Rho de Spearman y una significancia (Sig= $p=0.025$). Por lo tanto: (Ha) La relación que existe entre la gestión institucional y la práctica docente en la Institución Educativa N° 0142 “Mártir Daniel Alcides Carrión” San Juan de Lurigancho, 2017, es significativa. Por lo tanto, se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula.

Segunda:

Con referencia respecto a la primera hipótesis específica se encontró que existe una correlación positiva baja ya que se obtuvo .147 según el coeficiente Rho de Spearman y una significancia (Sig= $p=0.194$). Por lo tanto: (H_0) La relación que existe entre el liderazgo directivo y práctica docente en la Institución Educativa N° 0142 “Mártir Daniel Alcides Carrión” San Juan de Lurigancho, 2017, no es significativa. Por lo tanto, se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula

Tercera:

Con referencia a la segunda hipótesis específica se halló que existe una correlación positiva débil de .292 según el coeficiente Rho de Spearman y una significancia (Sig= $p=0.009$). Por lo tanto: (Ha) La relación que existe entre la planificación estratégica y la práctica docente en la Institución Educativa N° 0142 “Mártir Daniel Alcides Carrión” San Juan de Lurigancho, 2017, es significativa. Por lo tanto, se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula

Cuarta:

Con referencia a la tercera hipótesis específica se encontró que existe una correlación positiva débil de .229 según el coeficiente Rho de Spearman y una significancia (Sig= $p=0.041$). Por lo tanto: (Ha) La relación que existe entre la evaluación de la gestión y la práctica docente en la Institución Educativa N° 0142 “Mártir Daniel Alcides Carrión” San Juan De Lurigancho, 2017, es significativa. Por lo tanto, se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula.

Quinta:

Con referencia a la cuarta hipótesis específica se encontró que existe una correlación positiva débil de 259 según el coeficiente Rho de Spearman y una significancia (Sig= $p=0.020$). Por lo tanto: (Ha) La relación que existe entre la clima institucional y la práctica docente en la Institución Educativa N° 0142 “Mártir Daniel Alcides Carrión” San Juan De Lurigancho, 2017, es significativa. Por lo tanto, se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula.

Sexta:

Con referencia a la quinta hipótesis específica, indicaron que existe una correlación positiva débil de 0,081 según el coeficiente Rho de Spearman y una significancia (Sig= $p=0.474$). Por lo tanto: (Ha) La relación que existe entre la capacitación personal y la práctica docente en la Institución Educativa N° 0142 “Mártir Daniel Alcides Carrión” San Juan De Lurigancho, 2017, no es significativa. Por lo tanto, se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis alterna..

Séptima:

Con referencia a la sexta hipótesis específica, indican que existe una correlación positiva débil de .119 según el coeficiente Rho de Spearman y una significancia (Sig= $p=.292$). Por lo tanto: (Ha) La relación que existe entre el compromiso docente y la práctica docente en la Institución Educativa N° 0142 “Mártir Daniel Alcides Carrión” San Juan De Lurigancho, 2017, no es significativa. Por lo tanto, se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis alterna.

VI. RECOMENDACIONES

Primera:

Fomentar la elaboración de un FODA institucional para detectar los factores que influyen en la relación de gestión institucional y la práctica docente.

Segunda:

Impulsar la mejora de la práctica docente a través del liderazgo asertivo y el trabajo en equipo.

Tercera:

Incentivar la planificación estratégica en la práctica docente a través del reconocimiento personal e institucional.

Cuarta:

Analizar los factores internos y externos que influyen en la relación de la evaluación de la gestión y la práctica docente.

Quinta:

Programar reuniones institucionales en las que se reflexione la importancia y beneficios de un buen clima institucional en la práctica docente.

Sexta:

Fomentar la capacitación personal como coadyuvante de la práctica docente. Con ello, también se impulsa la competitividad del equipo docente.

Séptima:

Planificar jornadas institucionales de motivación para destacar el compromiso docente dentro de la práctica en sí misma. Asimismo con ello, se busca concientizar la importancia del compromiso docente.

VII. REFERENCIAS

- Alcáida, L. (2010). *Estilos de gestión según género en el diseño del proyecto educativo institucional en institutos superiores*. (Tesis de Maestría. Pontificia Universidad Católica del Perú: Perú)
- Aldana (2013) “*La gestión institucional y el clima laboral en las I.E. Francisco Bolognesi y Nuestra señora de Fátima, de la Oroya - Junín*”. (Tesis de maestría. Universidad Nacional de San Marcos, Perú.)
- Alvarado, O. (1996). *Gerencia educativa. Desafíos y oportunidades*. Trujillo, Perú: Ediciones Vallejanas.
- Alvarado, O. (2000). *Elementos de administración general*. Lima, Perú: Editorial Udegraf.
- Alvarado, O. (2002). *Gestión educativa. Instrumentos*. Lima, Perú: Editorial Udegraf.
- Angulo, F. (2014) *Relación entre Gestión Institucional y la calidad educativa en las instituciones educativas del nivel inicial, red 6 de la Ugel 05, San Juan de Lurigancho 2013*, (Tesis de Maestría. Universidad Cesar Vallejo. Perú.)
- Ayquipa, C. (2012). *Clima organizacional y la Gestión institucional en el ISTP “Argentina”, Cercado de Lima*. (Tesis de Maestría Universidad Cesar Vallejo. Perú).
- Barreto, A. y Pereda, D. (2010). *Análisis del rol del docente en la enseñanza de valores del subsistema de educación bolivariana en la escuela técnica comercial Robinsoniana (E.T.C.R) “Modesto Silva”. durante el periodo 2010- 2011 Cumaná, Estado Sucre*. (Tesis de Maestría). Universidad de Oriente: Venezuela.
- Bellido, V. (2014) *Los instrumentos de gestión y su relación con el desempeño docente en la institución educativa Edelmira del Pando del distrito de Ate*, 2011. Recuperado de: <http://repositorio.une.edu.pe/bitstream/handle/UNE/860/TM%20CE-Ge%20B41%202014.pdf?sequence=1>

- Berigüete, J. y Segura E. (2010). *La gestión institucional y pedagógica: impacto en la eficiencia de la educación media de El Cercado*. (Tesis de maestría. Universidad Salomé Ureña, República Dominicana)
- Cárdenas, B. (2013). *Importancia de las alianzas estratégicas*; Buenos Aires, Argentina: Ediciones educativas
- Calderón, R. (2012), *Incidencia del proceso de acompañamiento en el desempeño docente innovador del formador de formadores en las escuelas normales públicas de Jinotepe*. (Tesis de Maestría Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua.).
- Coreaga, B. (2010). *La evaluación como herramienta de transformación la práctica docente*. (Tesis de Maestría. Universidad de la Costa: Colombia)
- Cusihualpa, V. (2015). *Liderazgo Pedagógico y Gestión Institucional desde la visión de los docentes de las instituciones educativas públicas de la red 08, Ugel 05, San Juan de Lurigancho 2015*. (Tesis de Maestría). Universidad Cesar Vallejo. Perú.
- Cutimbo, P. (2010). *Influencia del nivel de capacitación docente en el rendimiento académico de los estudiantes del Instituto Superior Pedagógico Público de Puno*. (Tesis de Maestría). Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Perú.
- Del Valle, M. (2012). *Modelo de gestión académica basado en el desempeño docente y su relación con el rendimiento académico en institutos de educación superior*. (Tesis de Maestría) Universidad de Oriente, Venezuela.
- Ferro, J. y Contreras G. (2013). *La práctica docente y sus dimensiones*. México: Editorial Paidós
- Fierro, C., Fortoul, B. y Rosas. L. (1999). *Transformando la práctica docente*. México: Editorial Paidós Mexicana S.A.

- Gamarra, H. (2014). *Percepción de Directivos y Docentes sobre cuatro categorías del Clima Organizacional en una Institución Educativa Estatal de la UGEL 04 de Comas*. (Tesis de Maestría. Pontificia Universidad Católica del Perú: Perú)
- Gómez, I. (2011). *Dirección escolar y atención a la diversidad: rutas para el desarrollo de una escuela para todas*. (Tesis de Maestría). Universidad de Huelva: España.
- Goleman, D, (2003) *la inteligencia emocional*. México. Javier Vergara Editor.
- Gómez, C. (2010). *Planeamiento estratégico*. Perú: Fondo editorial de la Universidad Inca Garcilaso de la Vega
- Harf, R. y Azzerbony D. (2010). *Conduciendo la escuela: manual de gestión directiva*. Argentina: Ediciones Novedades Educativas.
- Islas, M. (2011). *Percepción de las prácticas docentes en educación superior tecnológica y su relación con el rendimiento y la satisfacción académicas*. (Tesis de Maestría). . México CIAD
- Leithwood, K., Louis, K. S., Anderson, S., & Wahlstrom, K. (2004). *How Leadership Influences Student Learning*. Review of Research. Wallace Foundation.
- Leithwood, K.; Day, C.; Sammons, P.; Harris, A. y Hopkins, D. (2006). *Successful School Leadership. What it Is and How it Influences Pupil Learning*. Nottingham: National College for School Leadership. University of Nottingham.
- Loayza, R. (2016). *Propuesta pedagógica direccionada desde la gestión académica para mejorar el desempeño escolar de los estudiantes de la institución educativa distrital Agustín Fernández jornada nocturna*. (Tesis de Maestría universidad Libre de Colombia.)
- Loja, C. (2016). *Acompañamiento pedagógico y la práctica docente en Innova School, Lima – 2016*. (Tesis de Maestría, Universidad Cesar Vallejo, Perú.)

- López, A. (2012). *14 ideas clave: el trabajo en equipo del profesorado*. España: Grao.
- Medina, A. y Salvador, F. (2010). *Didáctica General*. España: Pearson
- Mendoza, A. (2011) *Relación entre clima institucional y desempeño docente en instituciones educativas de inicial de la Red N°9 – Callao*. (Tesis de Maestría). Universidad San Ignacio de Loyola: Perú
- Minaya (2014). *El liderazgo transformacional de los directivos y las actitudes de los docentes hacia el compromiso organizacional en la Institución Educativa N° 5084 “Carlos Philips Previ” callao 2010 – 2011* (Tesis de Maestría). Universidad Nacional Mayor de San Marcos: Perú.
- MINEDU (2009). *Diseño Curricular Nacional*. Ministerio de Educación del Perú
- MINEDU (2013). *Marco de Buen desempeño del directivo*. Ministerio de Educación del Perú.
- MINEDU (2014). *Orientación y asesoramiento*. Ministerio de Educación del Perú.
- MINEDU (2015). *Lineamientos y estrategias generales para la supervisión pedagógica*. Ministerio de Educación del Perú.
- MINEDU (2015). *Marco de Buen desempeño del directivo*. Ministerio de Educación del Perú.
- Menchú, J. (2013). *Currículo nacional base y la práctica docente*. (Tesis de maestría. Universidad Rafael Landívar, Guatemala)
- Núñez, M. y Cáceres, T. (2014). *Evaluación de la práctica docente en la educación primaria desde la pedagogía de la misericordia*. (Tesis de maestría. Universidad Nacional de La Costa: Colombia)
- Núñez, D. Cáceres, T. (2014). *Evaluación de la práctica docente en la educación primaria desde la pedagogía de la misericordia*. (Tesis de Maestría). Universidad de la Costa, Colombia.

- Olmedo, J. (2013). *La gestión directiva y el desempeño docente en el liceo salvadoreño* (Tesis de Maestría). Recuperado de: <http://repositorio.umch.edu.pe/handle/UMCH/60>
- Pérez, Y. (2012). *Relación entre el clima institucional y desempeño docente en instituciones educativas de la red N°1 Pachacutec – Ventanilla*. (Tesis de Maestría. Universidad San Ignacio de Loyola, Perú)
- Quincho, R. (2014). *La gestión institucional y la calidad de los servicios educativos en las instituciones educativas públicas del nivel secundaria de la Ugel Angaraes, Huancavelica, Perú*. (Tesis de Maestría Universidad Nacional de Educación: Perú).
- Ramos A. (2011). *El Compromiso Organizacional y su relación con el desempeño docente de los Profesores del Programa Universitario de Inglés de la Universidad de Colima*. (Tesis para optar el grado de Maestría en Pedagogía. Universidad de Colima, México.)
- Reyes, D. (2004). *Principales características del liderazgo que demandan los empresarios ante las exigencias del nuevo milenio*. Tegucigalpa: Universidad Nacional Autónoma de Honduras.(Tesis de maestría.)
- Secretaría de Educación Pública (2011). *Modelo de gestión educativa estratégica*. Fondo editorial de la Secretaría de Educación: México
- Sosa, Y. (2014). *Propuesta de un programa de capacitación y desarrollo para el personal docente del Instituto Tecnológico Del Nororiente (ITECNOR), ubicado en Los Llanos De La Fragua, Zacapa*. (Tesis de Maestría). Recuperado de: <http://biblio3.url.edu.gt/Tesario/2014/05/43/Sosa-Yadira.pdf>
- Salinas, E. (2014). *La calidad de la gestión pedagógica y su relación con la práctica docente en el nivel secundaria de la institución educativa Policía Nacional del Perú “Juan Linares Rojas”, Oquendo, Callao 2013*. (Tesis de Maestría Universidad Nacional Mayor de San Marcos: Perú).
- Subaldo, L. (2012). *Las repercusiones del desempeño docente en la satisfacción y el desgaste del profesorado*. (Tesis de Maestría Universidad de Valencia: España).

- Torres, E. (2014). *Gestión educativa y su relación con la práctica docente en las instituciones educativas emblemáticas de la ciudad de Puno – 2014 - Perú*. (Tesis de maestría). Universidad Nacional del Altiplano. Peru.
- Villagrán, E. (2010). *La capacitación docente y el mejoramiento cualitativo de la educación en el ciclo básico*. (Tesis de Maestría). Universidad de San Carlos: Guatemala.
- Vivar, C. (2014), *Liderazgo directivo y Gestión Institucional según los docentes de las instituciones educativas públicas de la NIT 09, Ugel 07, 2014*. (Tesis de Maestría. Universidad Cesar Vallejo) Perú
- Yábar, I. (2014). *La Gestión Educativa y su relación con la Práctica Docente en la Institución Educativa Privada Santa Isabel de Hungría de la ciudad de Lima – Cercado*. (Tesis de maestría. Universidad Nacional de San Marcos.) Perú

VIII. ANEXOS

ANEXO 1 MATRIZ DE CONSISTENCIA

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES				
Problema General ¿Qué relación existe entre gestión institucional y práctica docente en la Institución Educativa N° 0142 "Mártir Daniel Alcides Carrión" de la Red-10 del distrito de San Juan De Lurigancho, 2017? Problemas Específicos Qué relación existe entre liderazgo directivo y práctica docente en la Institución Educativa N° 0142 "Mártir Daniel Alcides Carrión" de la Red-10 del distrito de San Juan De Lurigancho, 2017? ¿Qué relación existe entre planificación estratégica y práctica docente en la Institución Educativa N° 0142 "Mártir Daniel Alcides Carrión" de la Red-10 del distrito de San Juan De Lurigancho, 2017? ¿Qué relación existe entre evaluación de la gestión y práctica docente en la Institución Educativa N° 0142 "Mártir Daniel Alcides Carrión" de la Red-10 del distrito de San Juan De Lurigancho, 2017? ¿Qué relación existe entre clima	Objetivo General Determinar la relación que existe entre Gestión institucional y práctica docente en la Institución Educativa N° 0142 "Mártir Daniel Alcides Carrión" de la Red-10 del distrito de San Juan De Lurigancho, 2017. Objetivos Específicos Determinar la relación que existe entre liderazgo directivo y práctica docente en la Institución Educativa N° 0142 "Mártir Daniel Alcides Carrión" de la Red-10 del distrito de San Juan De Lurigancho, 2017. Determinar la relación que existe entre la planificación estratégica y práctica docente en la Institución Educativa N° 0142 "Mártir Daniel Alcides Carrión" de la Red-10 del distrito de San Juan De Lurigancho, 2017 Determinar la relación que existe entre evaluación de la gestión y práctica docente en la Institución Educativa N° 0142 "Mártir Daniel Alcides Carrión" de la Red-10 del	Hipótesis General Existe relación directa y significativa entre gestión institucional y práctica docente en la Institución Educativa N° 0142 "Mártir Daniel Alcides Carrión" San Juan De Lurigancho, 2017 Hipótesis Específicos Existe relación directa y significativa entre liderazgo directivo y práctica docente en la Institución Educativa N° 0142 "Mártir Daniel Alcides Carrión" San Juan De Lurigancho, 2017. Existe relación directa y significativa entre planificación estratégica y práctica docente en la Institución Educativa N° 0142 "Mártir Daniel Alcides Carrión" San Juan De Lurigancho, 2017. Existe relación directa y significativa entre evaluación de la gestión y práctica docente en la Institución Educativa N° 0142 "Mártir Daniel Alcides Carrión" San Juan De Lurigancho, 2017.	Variable 1: GESTIÒN INSTITUCIONAL				
			Dimensio nes	Indicadores	Ítems	Escala	Nivel y Rango
			Planificación estratégica	Toma de decisiones Estilo de liderazgo Participación y trabajo en equipo	1,2,3,4,5,6 7,8,9,10,11,12,13, 14	Ordinal	Bajo Medio Alto
			Dimensión: evaluación de la gestión	Diagnóstico Elaboración de proyectos Priorización de problemas Cumplimiento de metas	15,16,17,18,19,20 21,22,23,24,25 26,27,28,29,30		
			Dimensión: clima institucional	Evaluación de la gestión Evaluación de los resultados Relaciones interpersonales Solución de conflictos	31,32,33,34,35		
			Dimensión: capacitación personal	Actualización pedagógica Planificación curricular Planificación de la clase			
			Dimensión: desempeño docente	Logro de los aprendizaje			

<p>institucional y práctica docente en la Institución Educativa N° 0142 "Mártir Daniel Alcides Carrión" de la Red-10 del distrito de San Juan De Lurigancho, 27?</p> <p>¿Qué relación existe entre compromiso docente y práctica docente en la Institución Educativa N° 0142 "Mártir Daniel Alcides Carrión" de la Red-10 del distrito de San Juan De Lurigancho, 2017?</p>	<p>distrito de San Juan De Lurigancho, 2017.</p> <p>Determinar la relación que existe entre clima institucional y práctica docente en la Institución Educativa N° 0142 "Mártir Daniel Alcides Carrión" de la Red-10 del distrito de San Juan De Lurigancho, 2017.</p> <p>Determinar la relación que existe entre capacitación personal y práctica docente en la Institución Educativa N° 0142 "Mártir Daniel Alcides Carrión" de la Red-10 del distrito de San Juan De Lurigancho, 2017</p> <p>Determinar la relación que existe entre compromiso docente y práctica docente en la Institución Educativa N° 0142 "Mártir Daniel Alcides Carrión" de la Red-10 del distrito de San Juan De Lurigancho, 2017</p>	<p>Existe relación directa y significativa entre clima institucional y práctica docente en la Institución Educativa N° 0142 "Mártir Daniel Alcides Carrión" San Juan De Lurigancho, 2017.</p> <p>Existe relación directa y significativa entre capacitación del personal y práctica docente en la Institución Educativa N° 0142 "Mártir Daniel Alcides Carrión" San Juan De Lurigancho, 2017.</p> <p>Existe relación directa y significativa entre compromiso docente y práctica docente en la Institución Educativa N° 0142 "Mártir Daniel Alcides Carrión" San Juan De Lurigancho, 2017</p>	Variable 2: PRÁCTICA DOCENTE				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de valores	Nivel y Rango
			Personal e Interpersonal	Experiencia y satisfacción en trayectoria personal	1,2,3,4,5,6,7,8,9,10	Ordinal	Bajo Medio Alto
			Institucional, Social y Valoral	Clima institucional Clima en el aula Cultura institucional Gestión escolar Innovación docente	11,12,13,14,15,16,17,18,19,20,21,22,23 24,25,26,27,28,29,30,31,32,33,34,35		
			Didáctica	Relación con la comunidad educativa Valores personales del docente Actitudes de sus alumnos Planificación Proceso de enseñanza aprendizaje Evaluación Materiales y recursos educativos convivencia			

ETODOLOGÍA

Tipo de investigación: Básica – Descriptiva
 Diseño: No experimental
 Método: Hipotético deductivo
 Población: Censal (80 docentes)
 Técnica: Encuesta
 Instrumento: Cuestionario

Anexo 2 CUESTIONARIO SOBRE GESTIÓN INSTITUCIONAL

Estimado maestro agradezco su valiosa colaboración. La información que nos proporcionará será anónima, tiene fines académicos.

Por favor lea atentamente cada pregunta, luego responder con veracidad y honestidad, marcando con un aspa la respuesta.

1	2	3	4	5
Nunca	Casi nunca	Algunas veces	Casi siempre	Siempre

Nº	ITEMS	1	2	3	4	5
	DIMENSIÓN: LIDERAZGO DIRECTIVO					
1	El director demuestra liderazgo en la Institución Educativa.					
2	El director tiene estilo democrático y transformador de dirección.					
3	El equipo directivo lidera los cambios en el proceso educativo.					
4	El director tiene propuestas institucionales con la visión orientada hacia el desarrollo de la calidad educativa.					
5	Generalmente en las reuniones de trabajo con el director, este respeta la opinión de los docentes.					
6	Los docentes se integran fácilmente al trabajo en equipo respetando puntos de vista divergentes.					
	DIMENSIÓN: PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA					
7	El equipo directivo diagnostica antes de planificar sus proyectos.					
8	El personal de la IE tiene capacidad para elaborar el diagnóstico de la IE					
9	El personal de la IE tiene claro lo que significa planificación estratégica.					
10	En la elaboración del Proyecto Educativo Institucional participan los docentes, el personal de apoyo y la APAFA.					
11	En la elaboración del Plan Anual de Trabajo participan todos los trabajadores de la IE.					
12	En la elaboración de los proyectos se tiene en cuenta la realidad de la IE.					
13	El equipo directivo lidera el trabajo en equipo para resolver los problemas institucionales.					
14	El equipo directivo prioriza la solución de problemas según su importancia.					
	DIMENSIÓN: EVALUACIÓN DE LA GESTIÓN					
15	Los directivos, profesores, personal de apoyo y estudiantes conocen los objetivos y metas de la IE.					
16	Los directivos, profesores, personal de apoyo realizan evaluación periódica de la gestión institucional.					
17	Los directivos, profesores, personal de apoyo realizan evaluación periódica de la gestión Pedagógica					
18	El equipo directivo informa periódicamente sobre los recursos económicos de la IE.					
19	El equipo directivo promueve la autoevaluación del trabajo educativo.					
20	Se realizan jornadas pedagógicas para la evaluación del trabajo educativo.					
	DIMENSIÓN: CLIMA INSTITUCIONAL					
21	Existe confianza y sinceridad entre los diferentes estamentos de la IE.					
22	Los diferentes estamentos trabajan en conjunto para resolver los problemas de la IE.					
23	Existe conflictos entre los miembros de la IE que perjudican el trabajo educativo.					
24	Los directivos convocan a reuniones para solucionar los problemas que se presentan en la IE.					
25	El equipo directivo está comprometido con la formación en valores de ls estudiantes.					

	DIMENSIÓN: CAPACITACIÓN PERSONAL					
26	Los docentes de la IE muestran actitudes de apertura al cambio.					
27	Los docentes de la IE están capacitados y actualizados.					
28	El equipo directivo promueve la capacitación pedagógica de los docentes.					
29	E personal de apoyo está capacitado y actualizado.					
30	El personal docente es eficiente en el cumplimiento de su función.					
	DIMENSIÓN: COMPROMISO DOCENTE					
31	Los docentes elaboran su planificación anual oportuna y diversificadamente en función al PEI y al PCC.					
32	Los docentes elaboran sus sesiones de clase con anticipación y articulada con la unidad de aprendizaje.					
33	El docente prevé los recursos necesarios para el desarrollo eficiente de la clase.					
34	El docente se siente satisfecho con los logros de aprendizaje de sus estudiantes.					
35	El docente considera que los logros de aprendizaje de los estudiantes se logra son de calidad.					

CUESTIONARIO SOBRE PRÁCTICA DOCENTE

Estimado maestro agradezco su valiosa colaboración. La información que nos proporcionará será anónima, tiene fines académicos.

Por favor lea atentamente cada pregunta, luego responder con veracidad y honestidad, marcando con un aspa la respuesta.

1	2	3	4	5
Nunca	Casi nunca	Algunas veces	Casi siempre	Siempre

Nº	ITEMS	1	2	3	4	5
	DIMENSIÓN: Personal e interpersonal					
1	El docente tiene vocación y ascendencia profesional.					
2	El docente actúa de acuerdo a los principios de la ética profesional.					
3	Se percibe interés y agrado por el trabajo que realiza					
4	Influye el clima institucional en su práctica docente					
5	Participa activamente y con entusiasmo de las diferentes actividades					
6	Promueve un clima favorable para la comunicación y relaciones de trabajo con la comunidad educativa.					
7	El docente trabaja en forma armoniosa y coordinada.					
8	En caso de no asistir a clase el docente, avisa.					
9	La comunicación docente - estudiante es fluida y espontánea, creando un clima de confianza.					
10	El docente cumple adecuadamente (comienza y acaba) el horario de clase.					
	DIMENSIÓN: Institucional, social y valoral					
11	Cumple las normas, directivas, resoluciones laborales					
12	Respeto las normativas, directivas, resoluciones					
13	Participa en actividades que benefician la imagen institucional					
14	Realiza gestiones en favor de la IE					
15	Tiene disposición para reforzar a los estudiantes con problemas de aprendizaje y habilidades sociales					
16	Muestra interés por el aprendizaje de los estudiantes en todo momento					
17	Comparte temas de interés pedagógico con la comunidad educativa					
18	Se interesa por sus problemas personales y profesionales					
19	Actúa con ética profesional en su labor cotidiana.					
20	Practica los valores institucionales manifestándose en sus actitudes y conducta.					
21	Inculca valores en los estudiantes mediante su práctica como docente					
22	El docente es prudente para enmendar conductas negativas					
23	El docente es empático con todos los estudiantes					
	DIMENSIÓN: Didáctica					
24	El docente da a conocer y respeta los criterios de evaluación establecidos					
25	Cumple con la programación de unidades y sesiones					
26	Motiva y muestra interés que los estudiantes la participen los estudiante en clase					
27	El docente tiene un trato amable hacia los estudiantes					

28	Retroalimenta a los estudiantes oportunamente durante el proceso de enseñanza- aprendizaje					
29	Utiliza estrategias activas y colaborativas para el proceso de enseñanza- aprendizaje					
30	La metodología de enseñanza es adecuada a las necesidades, ritmo y características de los estudiantes					
31	Desarrolla actividades que activa los saberes previos de los estudiantes					
32	Estructura actividades para construir conceptos a partir de sus saberes previos con el nuevo conocimiento					
33	El docente imparte sus clases con claridad, organización y coherencia					
34	Existe coordinación entre la parte teórica y práctica de la experiencia curricular					
35	Utiliza adecuadamente los materiales proporcionados por el MINEDU					

Anexo 3

Confiabilidad

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,951	35

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,984	35

MATRIZ DE VALIDACION DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

CUESTIONARIO SOBRE GESTION INSTITUCIONAL

OBJETIVO:

Determinar la relación que existe entre Gestión institucional y práctica docente en la Institución Educativa N° 0142 "Mártir Daniel Alcides Carrión" de la Red-10 del distrito de San Juan De Lurigancho, 2017.

VARIABLE QUE EVALÚA:

GESTIÓN INSTITUCIONAL

DIRIGIDO A:

Docentes de Institución Educativa N° 0142 "Mártir Daniel Alcides Carrión" de la Red-10 del distrito de San Juan De Lurigancho.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:

RIVERA ARELLANO EDITH GISELA

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:

Mg. ADMINISTRADOR DE LA EDUCACIÓN

VALORACIÓN:

MUY ALTO	ALTO <input checked="" type="checkbox"/>	MEDIO	BAJO	MUY BAJO
----------	--	-------	------	----------


Firma del Evaluador

DNI 41154085

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE GESTIÓN INSTITUCIONAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹	Relevancia ²	Claridad ³	Sugerencias
		Si No	Si No	Si No	
1	DIMENSIÓN 1: LIDERAZGO DIRECTIVO				
2	El director demuestra liderazgo en la Institución Educativa.	✓	✓	✓	
3	El director tiene estilo democrático y transformador de dirección.	✓	✓	✓	
4	El equipo directivo lidera los cambios en el proceso educativo.	✓	✓	✓	
5	El director tiene propuestas institucionales con la visión orientada hacia el desarrollo de la calidad educativa.	✓	✓	✓	
6	Generalmente en las reuniones de trabajo con el director, este respeta la opinión de los docentes.	✓	✓	✓	
7	Los docentes se integran fácilmente al trabajo en equipo respetando puntos de vista divergentes.	✓	✓	✓	
8	DIMENSIÓN 2: PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA	Si No	Si No	Si No	
9	El equipo directivo diagnostica antes de planificar sus proyectos.	✓	✓	✓	
10	El personal de la IE tiene capacidad para elaborar el diagnóstico de la IE.	✓	✓	✓	
11	El personal de la IE tiene claro lo que significa planificación estratégica.	✓	✓	✓	
12	En la elaboración del Proyecto Educativo Institucional participan los docentes, el personal de apoyo y la APAFA.	✓	✓	✓	
13	En la elaboración del Plan Anual de Trabajo participan todos los trabajadores de la IE.	✓	✓	✓	
14	En la elaboración de los proyectos se tiene en cuenta la realidad de la IE.	✓	✓	✓	
15	El equipo directivo lidera el trabajo en equipo para resolver los problemas institucionales.	✓	✓	✓	
16	El equipo directivo prioriza la solución de problemas según su importancia.	✓	✓	✓	
17	DIMENSIÓN 3: EVALUACIÓN DE LA GESTIÓN	Si No	Si No	Si No	
18	Los directivos, profesores, personal de apoyo y estudiantes conocen los objetivos y metas de la IE.	✓	✓	✓	
19	Los directivos, profesores, personal de apoyo realizan evaluación periódica de la gestión institucional.	✓	✓	✓	
20	Los directivos, profesores, personal de apoyo realizan evaluación periódica de la gestión Pedagógica	✓	✓	✓	
21	El equipo directivo informa periódicamente sobre los recursos económicos de la IE.	✓	✓	✓	
22	El equipo directivo promueve la autoevaluación del trabajo educativo.	✓	✓	✓	
23	Se realizan jornadas pedagógicas para la evaluación del trabajo educativo.	✓	✓	✓	
24	DIMENSIÓN 4: CLIMA INSTITUCIONAL	Si No	Si No	Si No	
25	Existe confianza y sinceridad entre los diferentes estamentos de la IE.	✓	✓	✓	
26	Los diferentes estamentos trabajan en conjunto para resolver los problemas de la IE.	✓	✓	✓	
27	Existe conflictos entre los miembros de la IE que perjudican el trabajo educativo.	✓	✓	✓	
28	Los directivos convocan a reuniones para solucionar los problemas que se presentan en la IE.	✓	✓	✓	
29	El equipo directivo está comprometido con la formación en valores de los estudiantes.	✓	✓	✓	
30	DIMENSIÓN 5: CAPACITACIÓN DEL PERSONAL	Si No	Si No	Si No	
31	Los docentes de la IE muestran actitudes de apertura al cambio.	✓	✓	✓	
32	Los docentes de la IE están capacitados y actualizados.	✓	✓	✓	
33	El equipo directivo promueve la capacitación pedagógica de los docentes.	✓	✓	✓	
34	El personal de apoyo está capacitado y actualizado.	✓	✓	✓	
35	El personal docente es eficiente en el cumplimiento de su función.	✓	✓	✓	
36	DIMENSIÓN 6: COMPROMISO DOCENTE	Si No	Si No	Si No	
37	Los docentes elaboran su planificación anual oportuna y diversificadamente en función al PEI y al PCC.	✓	✓	✓	
38	Los docentes elaboran sus sesiones de clases con anticipación y articulada con la unidad de aprendizaje.	✓	✓	✓	
39	El docente prevé los recursos necesarios para el desarrollo eficiente de la clase.	✓	✓	✓	
40	El docente se siente satisfecho con los logros de aprendizaje de sus estudiantes.	✓	✓	✓	
41	El docente considera que los logros de aprendizaje de los estudiantes se logra son de calidad.	✓	✓	✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: RIVERA ARELLANO GISSER

DNI: 41154085

Especialidad del validador: ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

22 de 04 del 2017

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Firma del Experto Informante

MATRIZ DE VALIDACIÓN

TÍTULO DE LA TESIS: Gestión institucional y práctica docente en la institución educativa N° 0142 Mártir Daniel Alcides Carrión, San Juan De Lurigancho – 2017

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN				OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES
				1	2	3	4	5	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN	RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR	RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM	RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA	
Gestión institucional	LIDERAZGO DIRECTIVO	Toma de decisiones	1. El director demuestra liderazgo en la Institución Educativa 2. El director tiene estilo democrático y transformador de dirección				✓						
		Estilo de liderazgo	3. El equipo directivo lidera los cambios en el proceso educativo. 4. El director tiene propuestas institucionales con la visión orientada hacia el desarrollo de la calidad educativa.				✓						
		Participación y trabajo en equipo	5. Generalmente en las reuniones de trabajo con el director, este respeta la opinión de los docentes 6. Los docentes se integran fácilmente al trabajo en equipo respetando puntos de vista divergentes.				✓						
	PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA	Diagnóstico	7. El equipo directivo diagnostica antes de planificar sus proyectos. 8. El personal de la IE tiene capacidad para elaborar el diagnóstico de la IE.				✓						
		Elaboración de proyectos	9. El personal de la IE tiene claro lo que significa planificación estratégica. 10. En la elaboración del Proyecto Educativo Institucional participan los docentes, el personal de apoyo y la APAFA. 11. En la elaboración del Plan Anual de Trabajo participan todos los trabajadores de la IE. 12. En la elaboración de los proyectos se tiene en cuenta la realidad de la IE.				✓						
		Priorización de problemas	13. El equipo directivo lidera el trabajo en equipo para resolver los problemas institucionales. 14. El equipo directivo prioriza la solución de problemas según su importancia.				✓						
	EVALUACIÓN DE LA GESTIÓN	Cumplimiento de las metas	15. Los directivos, profesores, personal de apoyo y estudiantes conocen los objetivos y metas de la IE 16. Los directivos, profesores, personal de apoyo realizan evaluación periódica de la gestión institucional.				✓						
		Evaluación de la gestión	17. Los directivos, profesores, personal de apoyo realizan evaluación periódica de la gestión Pedagógica				✓						
		Evaluación de los resultados	18. El equipo directivo informa periódicamente sobre los recursos económicos de la IE. 19. El equipo directivo promueve la autoevaluación del trabajo educativo 20. Se realizan jornadas pedagógicas para la evaluación del trabajo educativo.				✓						
	CLIMA INSTITUCIONAL	Relaciones interpersonales	21. Existe confianza y sinceridad entre los diferentes estamentos de la IE 22. Los diferentes estamentos trabajan en conjunto para resolver los problemas de la IE				✓						
		Solución de conflictos	23. Existe conflictos entre los miembros de la IE que perjudican el trabajo educativo. 24. Los directivos convocan a reuniones para solucionar los problemas que se presentan en la IE. 25. El equipo directivo está comprometido con la formación en valores de los estudiantes.				✓						

CAPACITACIÓN DEL PERSONAL	Actualización pedagógica	26. Los docentes de la IE muestran actitudes de apertura al cambio. 27. Los docentes de la IE están capacitados y actualizados. 28. El equipo directivo promueve la capacitación pedagógica de los docentes. 29. El personal de apoyo está capacitado y actualizado 30. El personal docente es eficiente en el cumplimiento de su función				✓						
	Planificación curricular	31. Los docentes elaboran su planificación anual oportuna y diversificadamente en función al PEI y al PCC.				✓						
	Planificación de la clase	32. Los docentes elaboran sus sesiones de clases con anticipación y articulada con la unidad de aprendizaje. 33. El docente prevé los recursos necesarios para el desarrollo eficiente de la clase.				✓						
	Logro de los aprendizajes	34. El docente se siente satisfecho con los logros de aprendizaje de sus estudiantes. 35. El docente considera que los logros de aprendizaje de los estudiantes se logra son de calidad.				✓						

Apellidos y nombres del juez validador, Dr/ Mg: RIVERA ARELLANO GISELA DNI: 41154085

Especialidad del validador: ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

22 de 04 del 2017



Firma del Experto Informante

MATRIZ DE VALIDACION DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

CUESTIONARIO PRÁCTICA DOCENTE

OBJETIVO:

Determinar la relación que existe entre Gestión institucional y práctica docente en la Institución Educativa N° 0142 "Mártir Daniel Alcides Carrión" de la Red-10 del distrito de San Juan De Lurigancho, 2017.

VARIABLE QUE EVALÚA:

PRÁCTICA DOCENTE

DIRIGIDO A:

Docentes de Institución Educativa N° 0142 "Mártir Daniel Alcides Carrión" de la Red-10 del distrito de San Juan De Lurigancho.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:

RIVERA ARELLANO EDITH GISELE

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:

Mg. ADMINISTRACION DE LA EDUCACION

VALORACIÓN:

MUY ALTO	ALTO	MEDIO	BAJO	MUY BAJO
----------	-----------------	-------	------	----------



Firma del Evaluador

DNI 41154085

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE PRÁCTICA DOCENTE

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE PRACTICA DOCENTE								
Nº	DIMENSIONES / Items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1 PERSONAL E INTERPERSONAL								
1	El docente tiene vocación y ascendencia profesional.	✓		✓		✓		
2	El docente actúa de acuerdo a los principios de la ética profesional.	✓		✓		✓		
3	Se percibe interés y agrado por el trabajo que realiza	✓		✓		✓		
4	Influye el clima institucional en su práctica docente	✓		✓		✓		
5	Participa activamente y con entusiasmo de las diferentes actividades	✓		✓		✓		
6	Promueve un clima favorable para la comunicación y relaciones de trabajo con la comunidad educativa.	✓		✓		✓		
7	El docente trabaja en forma armoniosa y coordinada.	✓		✓		✓		
8	En caso de no asistir a clase el docente, avisa.	✓		✓		✓		
9	La comunicación docente - estudiante es fluida y espontánea, creando un clima de confianza.	✓		✓		✓		
10	El docente cumple adecuadamente (comienza y acaba) el horario de clase.	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 2 INSTITUCIONAL SOCIAL Y VALORAL								
11	Cumple las normas, directivas, resoluciones laborales	✓	No	Si	No	Si	No	
12	Respeto las normativas, directivas, resoluciones	✓		✓		✓		
13	Participa en actividades que benefician la imagen institucional	✓		✓		✓		
14	Realiza gestiones en favor de la IE	✓		✓		✓		
15	Tiene disposición para reforzar a los estudiantes con problemas de aprendizaje y habilidades sociales	✓		✓		✓		
16	Muestra interés por el aprendizaje de los estudiantes en todo momento	✓		✓		✓		
17	Comparte temas de interés pedagógico con la comunidad educativa	✓		✓		✓		
18	Se interesa por sus problemas personales y profesionales	✓		✓		✓		
19	Actúa con ética profesional en su labor cotidiana.	✓		✓		✓		
20	Practica los valores institucionales manifestándose en sus actitudes y conducta.	✓		✓		✓		
21	Inculca valores en los estudiantes mediante su práctica como docente	✓		✓		✓		
22	El docente es prudente para enmendar conductas negativas	✓		✓		✓		
23	El docente es empático con todos los estudiantes	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 3: DIDÁCTICA								
24	El docente da a conocer y respeta los criterios de evaluación establecidos	✓	No	Si	No	Si	No	
25	Cumple con la programación de unidades y sesiones	✓		✓		✓		
26	Motiva y muestra interés que los estudiantes la participen los estudiante en clase	✓		✓		✓		
27	El docente tiene un trato amable hacia los estudiantes	✓		✓		✓		
28	Retroalimenta a los estudiantes oportunamente durante el proceso de enseñanza- aprendizaje	✓		✓		✓		
29	Utiliza estrategias activas y colaborativas para el proceso de enseñanza- aprendizaje	✓		✓		✓		
30	La metodología de enseñanza es adecuada a las necesidades, ritmo y características de los estudiantes	✓		✓		✓		
31	Desarrolla actividades que activa los saberes previos de los estudiantes	✓		✓		✓		
32	Estructura actividades para construir conceptos a partir de sus saberes previos con el nuevo conocimiento	✓		✓		✓		
33	El docente imparte sus clases con claridad, organización y coherencia	✓		✓		✓		
34	Existe coordinación entre la parte teórica y práctica de la experiencia curricular	✓		✓		✓		
35	Utiliza adecuadamente los materiales proporcionados por el MINEDU	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si Hay Suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable ☒] Aplicable después de corregir ☐ No aplicable ☐]

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Mg. Gisela Rivera Arellano

DNI: 41134085

Especialidad del validador: ADMINISTRACION DE LA EDUCACION

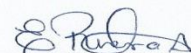
¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

22 de 04 del 2017



Firma del Experto Informante

MATRIZ DE VALIDACIÓN

TÍTULO DE LA TESIS: Gestión institucional y práctica docente en la institución educativa N° 0142 Mártir Daniel Alcides Carrión, San Juan De Lurigancho – 2017

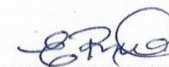
VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN				OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES
				1	2	3	4	5	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN	RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR	RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM	RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA	
Práctica Docente	PERSONAL E INTERPERSONAL	Experiencia y Satisfacción en trayectoria personal	1. El docente tiene vocación y ascendencia profesional 2. El docente actúa de acuerdo a los principios de la ética profesional. 3. Se percibe interés y agrado por el trabajo que realiza				✓						
		Clima Institucional	4. Influye el clima institucional en su práctica docente 5. Participa activamente y con entusiasmo de las diferentes actividades. 6. Promueve un clima favorable para la comunicación y relaciones de trabajo con la comunidad educativa 7. El docente trabaja en forma armoniosa y coordinada				✓						
		Clima en el aula	8. En caso de no asistir a clase el docente, avisa 9. La comunicación docente - estudiante es fluida y espontánea, creando un clima de confianza. 10. El docente cumple adecuadamente (comienza y acaba) el horario de clase.				✓						
	INSTITUCIONAL SOCIAL Y VALORAL	Cultura Institucional	11. Cumple las normas, directivas, resoluciones 12. Respeta las normativas, directivas, resoluciones				✓						
		Gestión personal	13. Participa en actividades que benefician la imagen institucional 14. Realiza gestiones en favor de la IE				✓						
		Innovación docente	15. Tiene disposición para reforzar a los estudiantes con problemas de aprendizaje y habilidades sociales 16. Muestra interés por el aprendizaje de los estudiantes en todo momento				✓						
		Relación con la comunidad educativa	17. Comparte temas de interés pedagógico con la comunidad educativa 18. Se interesa por sus problemas personales y profesionales 19. Actúa con ética profesional en su labor cotidiana				✓						
		Valores personales del docente	20. Practica los valores institucionales manifestándose en sus actitudes y conducta 21. Inculca valores en los estudiantes mediante su práctica como docente				✓						
		Actitudes de sus alumnos	22. El docente es prudente para enmendar conductas negativas 23. El docente es empático con todos los estudiantes				✓						

DIDÁCTICA	Planificación	24. El docente da a conocer y respeta los criterios de evaluación establecidos. 25. Cumple con la programación de unidades y sesiones				✓							
	Proceso de enseñanza	26. Motiva y muestra interés que los estudiantes la participen los estudiante en clase 27. El docente tiene un trato amable hacia los estudiantes 28. Retroalimenta a los estudiantes oportunamente durante el proceso de enseñanza- aprendizaje 29. Utiliza estrategias activas y colaborativas para el proceso de enseñanza- aprendizaje. 30. La metodología de enseñanza es adecuada a las necesidades, ritmo y características de los estudiantes.				✓							
	Evaluación	31. Desarrolla actividades que activa los saberes previos de los estudiantes 32. Estructura actividades para construir conceptos a partir de sus saberes previos con el nuevo conocimiento 33. El docente imparte sus clases con claridad, organización y coherencia.				✓							
	Materiales y recursos educativos Convivencia	34. Existe coordinación entre la parte teórica y práctica de la experiencia curricular. 35. Utiliza adecuadamente los materiales proporcionados por el MINEDU.				✓							

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: RIVERA ARELLANO GISELA DNI: 41154085

Especialidad del validador: ADMINISTRACION DE LA EDUCACION

22 de 04 del 2017



Firma del Experto Informante

MATRIZ DE VALIDACION DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

CUESTIONARIO SOBRE GESTION INSTITUCIONAL

OBJETIVO:

Determinar la relación que existe entre Gestión institucional y práctica docente en la Institución Educativa N° 0142 "Mártir Daniel Alcides Carrión" de la Red-10 del distrito de San Juan De Lurigancho, 2017.

VARIABLE QUE EVALÚA:

GESTIÓN INSTITUCIONAL

DIRIGIDO A:

Docentes de Institución Educativa N° 0142 "Mártir Daniel Alcides Carrión" de la Red-10 del distrito de San Juan De Lurigancho.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:

Anicama Domínguez Diana Amparo

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:

Doctor en Ciencias de la Educación

VALORACIÓN:

MUY ALTO	ALTO ✓	MEDIO	BAJO	MUY BAJO
----------	-----------	-------	------	----------



Firma del Evaluador

DNI 22263081

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE GESTIÓN INSTITUCIONAL

Nº	DIMENSIONES / Items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: LIDERAZGO DIRECTIVO							
1	El director demuestra liderazgo en la Institución Educativa.	✓		✓		✓		
2	El director tiene estilo democrático y transformador de dirección.	✓		✓		✓		
3	El equipo directivo lidera los cambios en el proceso educativo.	✓		✓		✓		
4	El director tiene propuestas institucionales con la visión orientada hacia el desarrollo de la calidad educativa.	✓		✓		✓		
5	Generalmente en las reuniones de trabajo con el director, este respeta la opinión de los docentes.	✓		✓		✓		
6	Los docentes se integran fácilmente al trabajo en equipo respetando puntos de vista divergentes.	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 2: PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA	Si	No	Si	No	Si	No	
7	El equipo directivo diagnostica antes de planificar sus proyectos.	✓		✓		✓		
8	El personal de la IE tiene capacidad para elaborar el diagnóstico de la IE	✓		✓		✓		
9	El personal de la IE tiene claro lo que significa planificación estratégica.	✓		✓		✓		
10	En la elaboración del Proyecto Educativo Institucional participan los docentes, el personal de apoyo y la APAFA.	✓		✓		✓		
11	En la elaboración del Plan Anual de Trabajo participan todos los trabajadores de la IE.	✓		✓		✓		
12	En la elaboración de los proyectos se tiene en cuenta la realidad de la IE.	✓		✓		✓		
13	El equipo directivo lidera el trabajo en equipo para resolver los problemas institucionales.	✓		✓		✓		
14	El equipo directivo prioriza la solución de problemas según su importancia.	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 3: EVALUACIÓN DE LA GESTIÓN	Si	No	Si	No	Si	No	
15	Los directivos, profesores, personal de apoyo y estudiantes conocen los objetivos y metas de la IE.	✓		✓		✓		
16	Los directivos, profesores, personal de apoyo realizan evaluación periódica de la gestión pedagógica.	✓		✓		✓		
17	El equipo directivo informa periódicamente sobre los recursos económicos de la IE.	✓		✓		✓		
19	El equipo directivo promueve la autoevaluación del trabajo educativo.	✓		✓		✓		
20	Se realizan jornadas pedagógicas para la evaluación del trabajo educativo.	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 4: CLIMA INSTITUCIONAL	Si	No	Si	No	Si	No	
21	Existe confianza y sinceridad entre los diferentes estamentos de la IE.	✓		✓		✓		
22	Los diferentes estamentos trabajan en conjunto para resolver los problemas de la IE.	✓		✓		✓		
23	Existe conflictos entre los miembros de la IE que perjudican el trabajo educativo.	✓		✓		✓		
24	Los directivos convocan a reuniones para solucionar los problemas que se presentan en la IE.	✓		✓		✓		
25	El equipo directivo está comprometido con la formación en valores de los estudiantes.	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 5: CAPACITACIÓN DEL PERSONAL	Si	No	Si	No	Si	No	
26	Los docentes de la IE muestran actitudes de apertura al cambio.	✓		✓		✓		
27	Los docentes de la IE están capacitados y actualizados.	✓		✓		✓		
28	El equipo directivo promueve la capacitación pedagógica de los docentes.	✓		✓		✓		
29	El personal de apoyo está capacitado y actualizado.	✓		✓		✓		
30	El personal docente es eficiente en el cumplimiento de su función.	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 6: COMPROMISO DOCENTE	Si	No	Si	No	Si	No	
31	Los docentes elaboran su planificación anual oportuna y diversificadamente en función al PEI y al PCC.	✓		✓		✓		
32	Los docentes elaboran sus sesiones de clase con anticipación y articulada con la unidad de aprendizaje.	✓		✓		✓		
33	El docente prevé los recursos necesarios para el desarrollo eficiente de la clase.	✓		✓		✓		
34	El docente se siente satisfecho con los logros de aprendizaje de sus estudiantes.	✓		✓		✓		
35	El docente considera que los logros de aprendizaje de los estudiantes se logra son de calidad.	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay Suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [☒] No aplicable [☐]

Apellidos y nombres del juez validador: Dr Mg: Aracama Domínguez, Diana

DNI: 22263081

Especialidad del validador: Metodóloga

18 de 04 del 2017

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Firma del Experto Informante

MATRIZ DE VALIDACIÓN

TÍTULO DE LA TESIS: Gestión institucional y práctica docente en la institución educativa N° 0142 Mártir Daniel Alcides Carrión, San Juan De Lurigancho – 2017

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN				OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES
				1	2	3	4	5	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN	RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR	RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM	RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA	
Gestión institucional	LIDERAZGO DIRECTIVO	Toma de decisiones	1. El director demuestra liderazgo en la Institución Educativa 2. El director tiene estilo democrático y transformador de dirección				X						
		Estilo de liderazgo	3. El equipo directivo lidera los cambios en el proceso educativo. 4. El director tiene propuestas institucionales con la visión orientada hacia el desarrollo de la calidad educativa.				X						
		Participación y trabajo en equipo	5. Generalmente en las reuniones de trabajo con el director, este respeta la opinión de los docentes 6. Los docentes se integran fácilmente al trabajo en equipo respetando puntos de vista divergentes.				X						
	PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA	Diagnóstico	7. El equipo directivo diagnostica antes de planificar sus proyectos. 8. El personal de la IE tiene capacidad para elaborar el diagnóstico de la IE.				X						
		Elaboración de proyectos	9. El personal de la IE tiene claro lo que significa planificación estratégica. 10. En la elaboración del Proyecto Educativo Institucional participan los docentes, el personal de apoyo y la APAFA. 11. En la elaboración del Plan Anual de Trabajo participan todos los trabajadores de la IE. 12. En la elaboración de los proyectos se tiene en cuenta la realidad de la IE.				X						
		Priorización de problemas	13. El equipo directivo lidera el trabajo en equipo para resolver los problemas institucionales. 14. El equipo directivo prioriza la solución de problemas según su importancia.				X						
	EVALUACIÓN DE LA GESTIÓN	Cumplimiento de las metas	15. Los directivos, profesores, personal de apoyo y estudiantes conocen los objetivos y metas de la IE 16. Los directivos, profesores, personal de apoyo realizan evaluación periódica de la gestión institucional.				X						
		Evaluación de la gestión	17. Los directivos, profesores, personal de apoyo realizan evaluación periódica de la gestión Pedagógica				X						
		Evaluación de los resultados	18. El equipo directivo informa periódicamente sobre los recursos económicos de la IE. 19. El equipo directivo promueve la autoevaluación del trabajo educativo 20. Se realizan jornadas pedagógicas para la evaluación del trabajo educativo.				X						
	CLIMA INSTITUCIONAL	Relaciones interpersonales	21. Existe confianza y sinceridad entre los diferentes estamentos de la IE 22. Los diferentes estamentos trabajan en conjunto para resolver los problemas de la IE				X						
		Solución de conflictos	23. Existe conflictos entre los miembros de la IE que perjudican el trabajo educativo. 24. Los directivos convocan a reuniones para solucionar los problemas que se presentan en la IE 25. El equipo directivo está comprometido con la formación en valores de los estudiantes.				X						

CAPACITACIÓN DEL PERSONAL	Actualización pedagógica	26. Los docentes de la IE muestran actitudes de apertura al cambio. 27. Los docentes de la IE están capacitados y actualizados. 28. El equipo directivo promueve la capacitación pedagógica de los docentes. 29. El personal de apoyo está capacitado y actualizado 30. El personal docente es eficiente en el cumplimiento de su función				X						
	Planificación curricular	31. Los docentes elaboran su planificación anual oportuna y diversificadamente en función al PEI y al PCC.				X						
	Planificación de la clase	32. Los docentes elaboran sus sesiones de clases con anticipación y articulada con la unidad de aprendizaje. 33. El docente prevé los recursos necesarios para el desarrollo eficiente de la clase.				X						
	Logro de los aprendizajes	34. El docente se siente satisfecho con los logros de aprendizaje de sus estudiantes. 35. El docente considera que los logros de aprendizaje de los estudiantes se logra son de calidad.				X						

Apellidos y nombres del juez validador Dr. Mg: Diana Anicama Prineño DNI: 22263081

Especialidad del validador: Metodología

18 de 04 del 2017

[Firma]
Firma del Experto Informante

MATRIZ DE VALIDACION DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

CUESTIONARIO PRÁCTICA DOCENTE

OBJETIVO:

Determinar la relación que existe entre Gestión institucional y práctica docente en la Institución Educativa N° 0142 "Mártir Daniel Alcides Carrión" de la Red-10 del distrito de San Juan De Lurigancho, 2017.

VARIABLE QUE EVALÚA:

PRÁCTICA DOCENTE

DIRIGIDO A:

Docentes de Institución Educativa N° 0142 "Mártir Daniel Alcides Carrión" de la Red-10 del distrito de San Juan De Lurigancho.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:

Anicama Pumino, Diana Amparo

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:

Doctor en Ciencias de la Educación

VALORACIÓN:

MUY ALTO	ALTO ✓	MEDIO	BAJO	MUY BAJO
----------	-----------	-------	------	----------



Firma del Evaluador

DNI 22263081

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE PRÁCTICA DOCENTE

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1 PERSONAL E INTERPERSONAL								
1	El docente tiene vocación y ascendencia profesional.	✓		✓		✓		
2	El docente actúa de acuerdo a los principios de la ética profesional.	✓		✓		✓		
3	Se percibe interés y agrado por el trabajo que realiza	✓		✓		✓		
4	Influye el clima institucional en su práctica docente	✓		✓		✓		
5	Participa activamente y con entusiasmo de las diferentes actividades	✓		✓		✓		
6	Promueve un clima favorable para la comunicación y relaciones de trabajo con la comunidad educativa.	✓		✓		✓		
7	El docente trabaja en forma armoniosa y coordinada.	✓		✓		✓		
8	En caso de no asistir a clase el docente, avisa.	✓		✓		✓		
9	La comunicación docente - estudiante es fluida y espontánea, creando un clima de confianza.	✓		✓		✓		
10	El docente cumple adecuadamente (comienza y acaba) el horario de clase.	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 2 INSTITUCIONAL SOCIAL Y VALORAL								
11	Cumple las normas, directivas, resoluciones laborales	✓	No	✓	No	✓	No	
12	Respeto las normativas, directivas , resoluciones	✓		✓		✓		
13	Participa en actividades que benefician la imagen institucional	✓		✓		✓		
14	Realiza gestiones en favor de la IE	✓		✓		✓		
15	Tiene disposición para reforzar a los estudiantes con problemas de aprendizaje y habilidades sociales	✓		✓		✓		
16	Muestra interés por el aprendizaje de los estudiantes en todo momento	✓		✓		✓		
17	Comparte temas de interés pedagógico con la comunidad educativa	✓		✓		✓		
18	Se interesa por sus problemas personales y profesionales	✓		✓		✓		
19	Actúa con ética profesional en su labor cotidiana.	✓		✓		✓		
20	Practica los valores institucionales manifestándose en sus actitudes y conducta.	✓		✓		✓		
21	Inculca valores en los estudiantes mediante su práctica como docente	✓		✓		✓		
22	El docente es prudente para enmendar conductas negativas	✓		✓		✓		
23	El docente es empático con todos los estudiantes	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 3: DIDÁCTICA								
24	El docente da a conocer y respeta los criterios de evaluación establecidos	✓	No	✓	No	✓	No	
25	Cumple con la programación de unidades y sesiones	✓		✓		✓		
26	Motiva y muestra interés que los estudiantes la participen los estudiante en clase	✓		✓		✓		
27	El docente tiene un trato amable hacia los estudiantes	✓		✓		✓		
28	Retroalimenta a los estudiantes oportunamente durante el proceso de enseñanza- aprendizaje	✓		✓		✓		
29	Utiliza estrategias activas y colaborativas para el proceso de enseñanza- aprendizaje	✓		✓		✓		
30	La metodología de enseñanza es adecuada a las necesidades, ritmo y características de los estudiantes	✓		✓		✓		
31	Desarrolla actividades que activa los saberes previos de los estudiantes	✓		✓		✓		
32	Estructura actividades para construir conceptos a partir de sus saberes previos con el nuevo conocimiento	✓		✓		✓		
33	El docente imparte sus clases con claridad, organización y coherencia	✓		✓		✓		
34	Existe coordinación entre la parte teórica y práctica de la experiencia curricular	✓		✓		✓		
35	Utiliza adecuadamente los materiales proporcionados por el MINEDU	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay Suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [☒] Aplicable después de corregir [☐] No aplicable [☐]

Apellidos y nombres del juez validador: Dr Mg. Anicamo Purnito, Diana DNI: 22263081

Especialidad del validador: Metodólogo

18 de 04 del 2017

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³Claridad: Se entiende en dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo
Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

[Firma]
Firma del Experto Informante

MATRIZ DE VALIDACIÓN

TÍTULO DE LA TESIS: Gestión institucional y práctica docente en la institución educativa N° 0142 Mártir Daniel Alcides Carrión, San Juan De Lurigancho – 2017

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN				OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES
				1	2	3	4	5	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN	RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR	RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM	RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA	
Práctica Docente	PERSONAL E INTERPERSONAL	Experiencia y Satisfacción en trayectoria personal	1. El docente tiene vocación y ascendencia profesional 2. El docente actúa de acuerdo a los principios de la ética profesional. 3. Se percibe interés y agrado por el trabajo que realiza				X						
		Clima Institucional	4. Influye el clima institucional en su práctica docente 5. Participa activamente y con entusiasmo de las diferentes actividades. 6. Promueve un clima favorable para la comunicación y relaciones de trabajo con la comunidad educativa 7. El docente trabaja en forma armoniosa y coordinada				X						
		Clima en el aula	8. En caso de no asistir a clase el docente, avisa 9. La comunicación docente - estudiante es fluida y espontánea, creando un clima de confianza. 10. El docente cumple adecuadamente (comienza y acaba) el horario de clase.				X						
	INSTITUCIONAL, SOCIAL Y VALORAL	Cultura institucional	11. Cumple las normas, directivas, resoluciones 12. Respeta las normativas, directivas, resoluciones				X						
		Gestión personal	13. Participa en actividades que benefician la imagen institucional 14. Realiza gestiones en favor de la IE				X						
		Innovación docente	15. Tiene disposición para reforzar a los estudiantes con problemas de aprendizaje y habilidades sociales 16. Muestra interés por el aprendizaje de los estudiantes en todo momento				X						
		Relación con la comunidad educativa	17. Comparte temas de interés pedagógico con la comunidad educativa 18. Se interesa por sus problemas personales y profesionales 19. Actúa con ética profesional en su labor cotidiana				X						
		Valores personales del docente	20. Practica los valores institucionales manifestándose en sus actitudes y conducta 21. Inculca valores en los estudiantes mediante su práctica como docente				X						
		Actitudes de sus alumnos	22. El docente es prudente para enmendar conductas negativas 23. El docente es empático con todos los estudiantes				X						

DIDÁCTICA	Planificación	24. El docente da a conocer y respeta los criterios de evaluación establecidos. 25. Cumple con la programación de unidades y sesiones				X							
	Proceso de enseñanza	26. Motiva y muestra interés que los estudiantes la participen los estudiante en clase 27. El docente tiene un trato amable hacia los estudiantes 28. Retroalimenta a los estudiantes oportunamente durante el proceso de enseñanza-aprendizaje 29. Utiliza estrategias activas y colaborativas para el proceso de enseñanza-aprendizaje. 30. La metodología de enseñanza es adecuada a las necesidades, ritmo y características de los estudiantes.				X							
	Evaluación	31. Desarrolla actividades que activa los saberes previos de los estudiantes 32. Estructura actividades para construir conceptos a partir de sus saberes previos con el nuevo conocimiento 33. El docente imparte sus clases con claridad, organización y coherencia.				X							
	Materiales y recursos educativos Convivencia	34. Existe coordinación entre la parte teórica y práctica de la experiencia curricular. 35. Utiliza adecuadamente los materiales proporcionados por el MINEDU.				X							

Apellidos y nombres del juez validador Dr. Mg: Diana Aricama Domínguez

DNI: 22263081

Especialidad del validador: Metodología

18 de 04 del 2017

[Firma]
Firma del Experto Informante

MATRIZ DE VALIDACION DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

CUESTIONARIO SOBRE GESTION INSTITUCIONAL

OBJETIVO:

Determinar la relación que existe entre Gestión institucional y práctica docente en la Institución Educativa N° 0142 "Mártir Daniel Alcides Carrión" de la Red-10 del distrito de San Juan De Lurigancho, 2017.

VARIABLE QUE EVALÚA:

GESTIÓN INSTITUCIONAL

DIRIGIDO A:

Docentes de Institución Educativa N° 0142 "Mártir Daniel Alcides Carrión" de la Red-10 del distrito de San Juan De Lurigancho.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:

Ledesma Cuadros Mildred Jénica

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:

Dra. en Administración de la Educación

VALORACIÓN:

MUY ALTO	ALTO <input checked="" type="checkbox"/>	MEDIO	BAJO	MUY BAJO
----------	--	-------	------	----------



Dra. Mildred Jénica Ledesma Cuadros
C.P.P. N° 051827
CATEDRÁTICA DE LA ESCUELA DE POSTGRADO
DNI: 798784





Firma del Evaluador

DNI 09936465

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE GESTIÓN INSTITUCIONAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1 : LIDERAZGO DIRECTIVO								
1	El director demuestra liderazgo en la Institución Educativa.	✓		✓		✓		
2	El director tiene estilo democrático y transformador de dirección.	✓		✓		✓		
3	El equipo directivo lidera los cambios en el proceso educativo.	✓		✓		✓		
4	El director tiene propuestas institucionales con la visión orientada hacia el desarrollo de la calidad educativa.	✓		✓		✓		
5	Generalmente en las reuniones de trabajo con el director, este respeta la opinión de los docentes.	✓		✓		✓		
6	Los docentes se integran fácilmente al trabajo en equipo respetando puntos de vista divergentes.	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 2: PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA								
7	El equipo directivo diagnostica antes de planificar sus proyectos.	✓		✓		✓		
8	El personal de la IE tiene capacidad para elaborar el diagnóstico de la IE	✓		✓		✓		
9	El personal de la IE tiene claro lo que significa planificación estratégica.	✓		✓		✓		
10	En la elaboración del Proyecto Educativo Institucional participan los docentes, el personal de apoyo y la APAFA.	✓		✓		✓		
11	En la elaboración del Plan Anual de Trabajo participan todos los trabajadores de la IE.	✓		✓		✓		
12	En la elaboración de los proyectos se tiene en cuenta la realidad de la IE.	✓		✓		✓		
13	El equipo directivo lidera el trabajo en equipo para resolver los problemas institucionales.	✓		✓		✓		
14	El equipo directivo prioriza la solución de problemas según su importancia.	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 3: EVALUACIÓN DE LA GESTIÓN								
15	Los directivos, profesores, personal de apoyo y estudiantes conocen los objetivos y metas de la IE.	✓		✓		✓		
16	Los directivos, profesores, personal de apoyo realizan evaluación periódica de la gestión institucional.	✓		✓		✓		
17	Los directivos, profesores, personal de apoyo realizan evaluación periódica de la gestión Pedagógica	✓		✓		✓		
18	El equipo directivo informa periódicamente sobre los recursos económicos de la IE.	✓		✓		✓		
19	El equipo directivo promueve la autoevaluación del trabajo educativo.	✓		✓		✓		
20	Se realizan jornadas pedagógicas para la evaluación del trabajo educativo.	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 4: CLIMA INSTITUCIONAL								
21	Existe confianza y sinceridad entre los diferentes estamentos de la IE.	✓		✓		✓		
22	Los diferentes estamentos trabajan en conjunto para resolver los problemas de la IE.	✓		✓		✓		
23	Existe conflictos entre los miembros de la IE que perjudican el trabajo educativo.	✓		✓		✓		
24	Los directivos convocan a reuniones para solucionar los problemas que se presentan en la IE.	✓		✓		✓		
25	El equipo directivo está comprometido con la formación en valores de ls estudiantes.	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 5: CAPACITACIÓN DEL PERSONAL								
26	Los docentes de la IE muestran actitudes de apertura al cambio.	✓		✓		✓		
27	Los docentes de la IE están capacitados y actualizados.	✓		✓		✓		
28	El equipo directivo promueve la capacitación pedagógica de los docentes.	✓		✓		✓		
29	El personal de apoyo está capacitado y actualizado.	✓		✓		✓		
30	El personal docente es eficiente en el cumplimiento de su función.	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 6: DESEMPEÑO DOCENTE								
31	Los docentes elaboran su planificación anual oportuna y diversificadamente en función al PEI y al PCC.	✓		✓		✓		
32	Los docentes elaboran sus sesiones de clases con anticipación y articulada con la unidad de aprendizaje.	✓		✓		✓		
33	El docente prevé los recursos necesarios para el desarrollo eficiente de la clase.	✓		✓		✓		
34	El docente se siente satisfecho con los logros de aprendizaje de sus estudiantes.	✓		✓		✓		
35	El docente considera que los logros de aprendizaje de los estudiantes se logran son de calidad.	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia
 Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] No aplicable []
 Apellidos y nombres del juez validador: Dr/ Mg: Ledesma Cuadros Aldred Sémica DNI: 0.9936465
 Especialidad del validador: Emática - Dra en Administración de la Educación

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

22 de octubre de 2017



Dra. Mildred Jénica Ledesma Cuadros

CPPo N° 051627
 CATEDRÁTICA DE LA ESCUELA DE POSTGRADO
 DNI: 09936465

Firma del Experto Informante

MATRIZ DE VALIDACIÓN

TÍTULO DE LA TESIS: Gestión institucional y práctica docente en la institución educativa N° 0142 Mártir Daniel Alcides Carrión, San Juan De Lurigancho – 2017

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN				OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES
				1	2	3	4	5	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN	RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR	RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM	RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA	
Gestión institucional	LIDERAZGO DIRECTIVO	Toma de decisiones	1. El director demuestra liderazgo en la Institución Educativa 2. El director tiene estilo democrático y transformador de dirección				X						
		Estilo de liderazgo	3. El equipo directivo lidera los cambios en el proceso educativo. 4. El director tiene propuestas institucionales con la visión orientada hacia el desarrollo de la calidad educativa.				X						
		Participación y trabajo en equipo	5. Generalmente en las reuniones de trabajo con el director, este respeta la opinión de los docentes 6. Los docentes se integran fácilmente al trabajo en equipo respetando puntos de vista divergentes.				X						
	PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA	Diagnóstico	7. El equipo directivo diagnostica antes de planificar sus proyectos. 8. El personal de la IE tiene capacidad para elaborar el diagnóstico de la IE.				X						
		Elaboración de proyectos	9. El personal de la IE tiene claro lo que significa planificación estratégica. 10. En la elaboración del Proyecto Educativo Institucional participan los docentes, el personal de apoyo y la APAFA. 11. En la elaboración del Plan Anual de Trabajo participan todos los trabajadores de la IE. 12. En la elaboración de los proyectos se tiene en cuenta la realidad de la IE.				X						
		Priorización de problemas	13. El equipo directivo lidera el trabajo en equipo para resolver los problemas institucionales. 14. El equipo directivo prioriza la solución de problemas según su importancia.				X						
	EVALUACIÓN DE LA GESTIÓN	Cumplimiento de las metas	15. Los directivos, profesores, personal de apoyo y estudiantes conocen los objetivos y metas de la IE 16. Los directivos, profesores, personal de apoyo realizan evaluación periódica de la gestión institucional.				X						
		Evaluación de la gestión	17. Los directivos, profesores, personal de apoyo realizan evaluación periódica de la gestión Pedagógica 18. El equipo directivo informa periódicamente sobre los recursos económicos de la IE.				X						
		Evaluación de los resultados	19. El equipo directivo promueve la autoevaluación del trabajo educativo 20. Se realizan jornadas pedagógicas para la evaluación del trabajo educativo.				X						
	CLIMA INSTITUCIONAL	Relaciones interpersonales	21. Existe confianza y sinceridad entre los diferentes estamentos de la IE 22. Los diferentes estamentos trabajan en conjunto para resolver los problemas de la IE				X						
		Solución de conflictos	23. Existe conflictos entre los miembros de la IE que perjudican el trabajo educativo. 24. Los directivos convocan a reuniones para solucionar los problemas que se presentan en la IE. 25. El equipo directivo está comprometido con la formación en valores de los estudiantes.				X						

MATRIZ DE VALIDACION DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

CUESTIONARIO PRÁCTICA DOCENTE

OBJETIVO:

Determinar la relación que existe entre Gestión institucional y práctica docente en la Institución Educativa N° 0142 "Mártir Daniel Alcides Carrión" de la Red-10 del distrito de San Juan De Lurigancho, 2017.

VARIABLE QUE EVALÚA:

PRÁCTICA DOCENTE

DIRIGIDO A:

Docentes de Institución Educativa N° 0142 "Mártir Daniel Alcides Carrión" de la Red-10 del distrito de San Juan De Lurigancho.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:

Ledesma Cuadros Hildred Sérica

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:

Dra. en Administración de la Educación

VALORACIÓN:

MUY ALTO	ALTO <input checked="" type="checkbox"/>	MEDIO	BAJO	MUY BAJO
----------	--	-------	------	----------



Dra. Hildred Sérica Ledesma Cuadros
CIP Nº 051627
CATEGORÍA DE LA ESCUELA DE POSTGRADO
DNI: 09936465



[Firma]
Firma del Evaluador

DNI 09936465

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE PRÁCTICA DOCENTE

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1 PERSONAL E INTERPERSONAL								
1	El docente tiene vocación y ascendencia profesional.	✓		✓		✓		
2	El docente actúa de acuerdo a los principios de la ética profesional.	✓		✓		✓		
3	Se percibe interés y agrado por el trabajo que realiza	✓		✓		✓		
4	Influye el clima institucional en su práctica docente	✓		✓		✓		
5	Participa activamente y con entusiasmo de las diferentes actividades	✓		✓		✓		
6	Promueve un clima favorable para la comunicación y relaciones de trabajo con la comunidad educativa.	✓		✓		✓		
7	El docente trabaja en forma armoniosa y coordinada.	✓		✓		✓		
8	En caso de no asistir a clase el docente, avisa.	✓		✓		✓		
9	La comunicación docente - estudiante es fluida y espontánea, creando un clima de confianza.	✓		✓		✓		
10	El docente cumple adecuadamente (comienza y acaba) el horario de clase.	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 2 INSTITUCIONAL SOCIAL Y VALORAL								
11	Cumple las normas, directivas, resoluciones laborales	✓	No	✓	No	✓	No	
12	Respeto las normativas, directivas , resoluciones	✓		✓		✓		
13	Participa en actividades que benefician la imagen institucional	✓		✓		✓		
14	Realiza gestiones en favor de la IE	✓		✓		✓		
15	Tiene disposición para reforzar a los estudiantes con problemas de aprendizaje y habilidades sociales	✓		✓		✓		
16	Muestra interés por el aprendizaje de los estudiantes en todo momento	✓		✓		✓		
17	Comparte temas de interés pedagógico con la comunidad educativa	✓		✓		✓		
18	Se interesa por sus problemas personales y profesionales	✓		✓		✓		
19	Actúa con ética profesional en su labor cotidiana.	✓		✓		✓		
20	Practica los valores institucionales manifestándose en sus actitudes y conducta.	✓		✓		✓		
21	Inculca valores en los estudiantes mediante su práctica como docente	✓		✓		✓		
22	El docente es prudente para enmendar conductas negativas	✓		✓		✓		
23	El docente es empático con todos los estudiantes	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 3: DIDÁCTICA								
24	El docente da a conocer y respeta los criterios de evaluación establecidos	✓	No	✓	No	✓	No	
25	Cumple con la programación de unidades y sesiones	✓		✓		✓		
26	Motiva y muestra interés que los estudiantes la participen los estudiante en clase	✓		✓		✓		
27	El docente tiene un trato amable hacia los estudiantes	✓		✓		✓		
28	Retroalimenta a los estudiantes oportunamente durante el proceso de enseñanza- aprendizaje	✓		✓		✓		
29	Utiliza estrategias activas y colaborativas para el proceso de enseñanza- aprendizaje	✓		✓		✓		
30	La metodología de enseñanza es adecuada a las necesidades, ritmo y características de los estudiantes	✓		✓		✓		
31	Desarrolla actividades que activa los saberes previos de los estudiantes	✓		✓		✓		
32	Estructura actividades para construir conceptos a partir de sus saberes previos con el nuevo conocimiento	✓		✓		✓		
33	El docente imparte sus clases con claridad, organización y coherencia	✓		✓		✓		
34	Existe coordinación entre la parte teórica y práctica de la experiencia curricular	✓		✓		✓		
35	Utiliza adecuadamente los materiales proporcionados por el MINEDU	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [☒] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Dr/ Mg: Ledesma Cuadros Mildred Jénica DNI: 09936465

Especialidad del validador: Emática Dra. en Administración de la Educación

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

22 de abril del 2017



Dra. Mildred Jénica Ledesma Cuadros

CPPS N° 001637
PRÁCTICA DE LA ESCUELA DE POSTGRADO
TNA 180 39.65

Firma del Experto Informante

MATRIZ DE VALIDACIÓN

TÍTULO DE LA TESIS: Gestión institucional y práctica docente en la institución educativa N° 0142 Mártir Daniel Alcides Carrión, San Juan De Lurigancho – 2017

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN				OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES
				1	2	3	4	5	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN	RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR	RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM	RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA	
Práctica Docente	PERSONAL E INTERPERSONAL	Experiencia y Satisfacción en trayectoria personal	1. El docente tiene vocación y ascendencia profesional 2. El docente actúa de acuerdo a los principios de la ética profesional. 3. Se percibe interés y agrado por el trabajo que realiza				X						
		Clima Institucional	4. Influye el clima institucional en su práctica docente 5. Participa activamente y con entusiasmo de las diferentes actividades. 6. Promueve un clima favorable para la comunicación y relaciones de trabajo con la comunidad educativa 7. El docente trabaja en forma armoniosa y coordinada				X						
		Clima en el aula	8. En caso de no asistir a clase el docente, avisa 9. La comunicación docente - estudiante es fluida y espontánea, creando un clima de confianza. 10. El docente cumple adecuadamente (comienza y acaba) el horario de clase.				X						
	INSTITUCIONAL, SOCIAL Y VALORAL	Cultura Institucional	11. Cumple las normas, directivas, resoluciones 12. Respeta las normativas, directivas, resoluciones				X						
		Gestión personal	13. Participa en actividades que benefician la imagen institucional 14. Realiza gestiones en favor de la IE				X						
		Innovación docente	15. Tiene disposición para reforzar a los estudiantes con problemas de aprendizaje y habilidades sociales 16. Muestra interés por el aprendizaje de los estudiantes en todo momento				X						
		Relación con la comunidad educativa	17. Comparte temas de interés pedagógico con la comunidad educativa 18. Se interesa por sus problemas personales y profesionales 19. Actúa con ética profesional en su labor cotidiana				X						
		Valores personales del docente	20. Practica los valores institucionales manifestándose en sus actitudes y conducta 21. Inculca valores en los estudiantes mediante su práctica como docente				X						
		Actitudes de sus alumnos	22. El docente es prudente para enmendar conductas negativas 23. El docente es empático con todos los estudiantes				X						

Base de datos

GESTIÓN INSTITUCIONAL																																			
	Liderazgo directivo						Planificación estratégica								evaluación de la gestión						Clima institucional					Capacitación personal					Desempeño docente				
Muestra	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35
1	3	5	3	4	4	4	3	4	5	5	5	3	4	4	5	4	4	2	5	5	3	4	1	3	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	5
2	3	5	3	4	4	4	3	4	5	5	5	3	4	4	5	4	4	2	5	5	3	4	1	3	5	5	4	4	5	5	5	5	3	4	5
3	4	4	4	4	5	4	3	4	3	3	4	4	3	3	5	3	3	2	2	2	2	3	2	2	3	4	5	4	3	5	4	5	5	5	5
4	4	4	4	4	5	4	3	4	3	3	4	4	3	3	5	3	3	2	2	2	2	3	2	2	3	4	5	4	3	5	4	5	5	5	5
5	2	2	2	3	3	2	2	2	3	2	2	1	1	2	4	3	3	1	2	2	3	3	3	1	1	3	3	2	2	3	4	4	4	4	4
6	2	2	2	3	3	2	2	2	3	2	2	1	1	2	4	3	3	1	2	2	3	2	4	1	1	3	4	3	3	4	4	5	4	4	4
7	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	1	1	2	3	2	2	1	2	2	3	2	4	1	1	3	4	3	3	4	3	4	4	4	4
8	3	2	2	2	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	2	3	3	3	3	3	3	3	4	4	5	3	4
9	3	2	2	2	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	2	3	3	3	3	3	3	3	4	4	5	3	4
10	3	3	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	2	4	4	4	4	3	1	4	4	3	2	4	3	3	3	3	3	3
11	3	3	4	4	5	3	4	3	4	5	5	4	4	3	3	4	4	2	5	4	5	4	3	1	5	4	3	2	3	5	3	3	3	3	3
12	3	3	4	4	5	3	4	3	4	5	5		4	4	3	4	4	2	5	4	5	4	3	1	5	4	3	2	3	5	3	3	3	3	3
13	2	2	2	3	3	2	2	2	3	2	2	1	1	2	4	3	3	1	2	2	3	2	4	1	1	3	4	3	3	4	4	5	4	4	4
14	3	3	2	3	4	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	1	1	1	2	1	3	2	5	3	2	2	3	1	1	2	3	3	2	3	2
15	3	3	2	3	4	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	1	1	1	2	1	3	2	5	3	2	2	3	1	1	2	3	3	2	3	2
16	3	3	3	3	3	5	3	2	2	4	5	5	3	3	4	1	1	1	1	5	1	2	5	3	4	3	3	4	3	4	4	5	5	4	4
17	5	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	4	5	5	5	3	3	4	4	5	4	4	2	3	4	4	4	3	4	5	5	5	5	5	4
18	3	2	3	1	1	3	2	2	3	3	2	2	2	3	4	3	2	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	1	2	3	3	2
19	3	4	4	3	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	3	4	4	2	4	5	5	1	4	1	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5
20	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	2	2	2	2	3	2	2	3	3	4	3	3	4	3	4	4	4	4
21	3	2	3	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	2	3	3	2	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4
22	3	3	3	3	3	4	3	2	2	4	5	5	2	2	4	1	1	1	1	5	1	2	5	3	3	3	3	4	3	4	4	5	5	4	4
23	3	4	3	2	3	4	2	4	4	4	3	4	3	3	2	3	4	2	2	3	3	2	1	3	2	5	5	2	2	3	5	4	4	5	5
24	3	3	2	3	4	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	1	1	1	2	1	3	2	5	3	2	2	3	1	1	2	3	3	2	3	2

25	3	2	2	2	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	2	3	3	3	3	3	3	3	4	4	5	3	4	
26	3	2	3	1	1	3	2	2	3	3	2	2	2	3	4	3	4	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	1	2	3	3	2	
27	4	4	3	4	5	3	2	3	3	3	2	3	4	4	2	3	3	2	2	2	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	
28	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	3	
29	2	2	2	3	3	2	2	2	3	2	2	1	1	2	4	3	3	1	2	2	3	2	4	1	1	3	4	3	3	4	4	5	4	4	4	
30	3	5	3	4	4	4	3	4	5	5	5	3	4	4	5	4	4	2	5	5	3	4	1	3	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	1	
31	2	2	2	3	3	2	2	2	3	2	2	1	1	2	4	3	3	1	2	2	3	2	4	1	1	3	4	3	3	4	4	5	4	4	4	
32	4	4	4	3	4	4	3	4	5	5	5	3	4	4	5	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	
33	2	2	2	3	3	2	2	2	3	2	2	1	1	2	4	3	3	1	2	2	3	2	4	1	1	3	4	3	3	4	4	5	4	4	4	
34	3	3	3	4	3	3	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	2	3	4	4	3	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	
5	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	4	5	5	5	3	3	4	4	5	4	4	2	3	4	4	4	3	4	5	5	5	5	5	5	4	
36	3	3	3	2	3	4	1	2	2	2	1	2	3	3	2	2	2	2	3	1	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	
37	3	3	3	2	3	4	1	2	2	2	1	2	3	3	2	2	2	2	3	1	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	
38	4	4	3	4	5	3	2	3	3	3	2	3	4	4	2	3	3	2	2	2	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	
39	3	2	2	2	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	2	3	3	3	3	3	3	3	4	4	5	3	4
40	3	2	2	2	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	2	3	3	3	3	3	3	3	4	4	5	3	4
41	3	2	2	2	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	2	3	3	3	3	3	3	3	4	4	5	3	4
42	3	3	3	2	3	4	1	2	2	2	1	2	3	3	2	2	2	2	3	1	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	
43	3	5	3	4	4	4	3	4	5	5	5	3	4	4	5	4	4	2	5	5	3	4	1	3	5	5	4	4	5	5	5	5	3	4	5	
44	4	4	4	4	5	4	3	4	3	3	4	4	3	3	5	3	3	2	2	2	2	3	2	2	3	4	5	4	3	5	4	5	5	5	5	
45	3	3	3	2	3	4	1	2	2	2	1	2	3	3	2	2	2	2	3	1	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	
46	4	4	4	4	5	4	3	4	3	3	4	4	3	3	5	3	3	2	2	2	2	3	2	2	2	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	
47	3	5	3	4	4	4	3	4	5	5	5	3	4	4	5	4	4	2	5	5	3	4	1	3	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5
48	4	4	3	4	5	3	2	3	3	3	2	3	4	4	2	3	3	2	2	2	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	
49	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	3	3	4	4	4	3	
50	2	2	2	3	3	2	2	2	3	2	2	1	1	2	4	3	3	1	2	2	3	2	4	1	1	3	4	3	3	4	4	5	4	4	4	
51	3	5	3	4	4	4	3	4	5	5	5	3	4	4	5	4	4	2	5	5	3	4	1	3	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	4	1
52	2	2	2	3	3	2	2	2	3	2	2	1	1	2	4	3	3	1	2	2	3	2	4	1	1	3	4	3	3	4	4	5	4	4	4	
53	4	4	4	3	4	4	3	4	5	5	5	3	4	4	5	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	
54	2	2	2	3	3	2	2	2	3	2	2	1	1	2	4	3	3	1	2	2	3	2	4	1	1	3	4	3	3	4	4	5	4	4	4	
55	3	3	3	4	3	3	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	2	3	4	4	3	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	

56	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	4	5	5	5	3	3	4	4	5	4	4	2	3	4	4	4	3	4	5	5	5	5	5	4
57	3	3	3	2	3	4	1	2	2	2	1	2	3	3	2	2	2	2	3	1	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3
58	3	3	3	2	3	4	1	2	2	2	1	2	3	3	2	2	2	2	3	1	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3
59	4	4	4	3	4	4	3	4	5	5	5	3	4	4	5	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4
60	2	2	2	3	3	2	2	2	3	2	2	1	1	2	4	3	3	1	2	2	3	2	4	1	1	3	4	3	3	4	4	5	4	4
61	3	3	3	4	3	3	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	2	3	4	4	3	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3
62	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	4	5	5	5	3	3	4	4	5	4	4	2	3	4	4	4	3	4	5	5	5	5	5	4
63	3	3	3	2	3	4	1	2	2	2	1	2	3	3	2	2	2	2	3	1	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3
64	3	3	3	2	3	4	1	2	2	2	1	2	3	3	2	2	2	2	3	1	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3
65	4	4	3	4	5	3	2	3	3	3	2	3	4	4	2	3	3	2	2	2	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4
66	3	2	2	2	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	2	3	3	3	3	3	3	3	4	4	5	3
67	3	2	2	2	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	5
68	3	2	2	2	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	5
69	3	3	3	2	3	4	1	2	2	2	1	2	3	3	2	2	2	2	3	1	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3
70	3	5	3	4	4	4	3	4	5	5	5	3	4	4	5	4	4	2	5	5	3	4	1	3	5	5	4	4	5	5	5	5	3	4
71	4	4	4	4	5	4	3	4	3	3	4	4	3	3	5	3	3	2	2	2	2	3	2	2	3	4	5	4	3	5	4	5	5	5
72	3	3	3	2	3	4	1	2	2	2	1	2	3	3	2	2	2	2	3	1	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3
73	4	4	4	4	5	4	3	4	3	3	4	4	3	3	5	3	3	2	2	2	2	3	2	2	2	3	4	4	4	3	4	4	3	4
74	3	5	3	4	4	4	3	4	5	5	5	3	4	4	5	4	4	2	5	5	3	4	1	3	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4
75	4	4	3	4	5	3	2	3	3	3	2	3	4	4	2	3	3	2	2	2	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4
76	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	3	3	4	4	4	3
77	2	2	2	3	3	2	2	2	3	2	2	1	1	2	4	3	3	1	2	2	3	2	4	1	1	3	4	3	3	4	4	5	4	4
78	3	5	3	4	4	4	3	4	5	5	5	3	4	4	5	4	4	2	5	5	3	4	1	3	5	5	4	4	5	5	5	5	4	1
79	2	2	2	3	3	2	2	2	3	2	2	1	1	2	4	3	3	1	2	2	3	2	4	1	1	3	4	3	3	4	4	5	4	4
80	3	2	2	2	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	2	3	3	3	3	3	3	3	4	4	5	3

PRÁCTICA DOCENTE																																			
	Personal e interpersonal										Institucional, social y valoral													Didáctica											
Muestra	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35
1	4	3	4	3	3	3	3	1	3	3	4	4	5	5	3	3	4	3	4	3	4	3	4	4	5	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4
2	3	3	1	2	1	2	2	1	2	5	5	5	3	1	1	1	1	1	2	2	2	2	1	3	2	1	2	2	2	2	1	2	1	2	2
3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4
4	3	3	3	2	2	2	2	1	2	2	3	3	3	3	2	2	1	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	1
5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	4	5
6	5	3	1	1	1	2	2	1	3	5	4	3	2	1	1	1	1	1	2	2	2	2	1	3	3	1	2	1	1	1	1	1	2	2	1
7	5	4	5	4	3	3	3	2	3	3	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	3	3	4	4	5	5	3	3	4	4	3	3	3	3	3
8	5	4	4	4	2	3	3	1	4	4	5	5	5	3	3	3	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	5	3	5	4	4	4	3	3	4
9	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3
10	5	4	4	3	2	2	3	1	3	5	5	5	3	3	2	3	3	3	2	4	3	5	4	5	5	3	4	3	3	4	4	4	5	5	4
11	5	5	4	3	3	3	4	1	5	5	5	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3
12	4	3	3	3	2	2	3	2	3	5	5	5	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	5	5	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2
13	2	2	2	1	1	2	2	1	3	4	3	3	1	2	1	1	1	1	1	2	1	3	1	3	3	1	1	2	1	1	1	1	1	2	2
14	2	2	2	1	1	2	2	1	3	4	3	3	1	2	1	1	1	1	1	2	1	3	1	3	3	1	1	2	1	1	1	1	1	2	2
15	5	4	4	4	3	3	3	1	5	5	5	5	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	5	5	3	4	3	3	3	3	3	3	2	2
16	4	4	4	3	3	3	3	3	3	5	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	2	2	2	3	
17	5	3	4	4	5	5	5	3	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	3
18	3	1	1	2	1	1	1	1	2	5	2	2	1	2	2	2	2	1	1	2	2	1	2	3	5	3	1	2	3	1	2	1	1	2	1
19	5	3	4	4	5	5	5	3	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	3
20	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
21	4	4	4	3	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3
22	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
23	3	2	1	2	1	2	1	1	1	1	3	2	1	1	1	2	2	2	1	1	2	2	1	3	3	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2
24	5	5	5	4	5	5	5	3	4	3	5	5	5	5	4	4	5	3	5	5	3	5	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	5	4	5
25	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3
26	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3
27	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3
28	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3

29	5	3	1	1	1	2	2	1	3	5	4	3	2	1	1	1	1	1	2	2	2	2	1	3	3	1	2	1	1	1	1	2	2	1		
30	4	3	4	3	3	3	3	1	3	3	4	4	5	5	3	3	4	3	4	3	4	3	4	4	5	3	3	4	4	4	4	3	3	4		
31	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	2	
32	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	2	
33	5	3	1	1	1	2	2	1	3	5	4	3	2	1	1	1	1	1	2	2	2	2	1	3	3	1	2	1	1	1	1	1	2	2	1	
34	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3		
35	5	3	4	4	5	5	5	3	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	3	
36	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	
37	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
38	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3
39	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	
40	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	4	4	3	
41	5	4	4	4	2	3	3	1	4	5	5	5	5	3	3	3	3	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	5	3	5	4	4	4	3	3	4
42	5	4	4	4	2	3	3	1	4	5	5	5	5	3	3	3	3	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	5	3	5	4	4	4	3	3	4
43	3	3	1	2	1	2	2	1	2	5	5	5	3	1	1	1	1	1	2	2	2	2	1	3	2	1	2	2	2	2	1	2	1	2	2	2
44	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	2	2
45	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3
46	4	4	4	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	2	2	1	1	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1
47	4	3	4	3	3	3	3	1	3	3	4	4	5	5	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4	3	4	3	3	3
48	4	3	4	3	3	3	3	1	3	3	4	4	5	5	3	3	4	3	4	3	4	3	4	4	5	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4
49	3	3	1	2	1	2	2	1	2	5	5	5	3	1	1	1	1	1	2	2	2	2	1	3	2	1	2	2	2	2	1	2	1	2	2	2
50	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	
51	3	3	3	2	2	2	2	1	2	2	3	3	3	3	2	2	1	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1
52	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	4	5
53	5	3	1	1	1	2	2	1	3	5	4	3	2	1	1	1	1	1	2	2	2	2	1	3	3	1	2	1	1	1	1	1	1	2	2	1
54	5	4	5	4	3	3	3	2	3	3	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	3	3	4	4	5	5	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3
55	5	4	4	4	2	3	3	1	4	4	5	5	5	3	3	3	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	5	3	5	4	4	4	3	3	4
56	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3
57	5	4	4	3	2	2	3	1	3	5	5	5	3	3	2	3	3	3	2	4	3	5	4	5	5	3	4	3	3	4	4	4	5	5	4	
58	5	5	4	3	3	3	4	1	5	5	5	4	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3
59	4	4	4	3	4	4	3	4	5	5	5	3	4	4	5	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4

ARTÍCULO CIENTÍFICO

1. TÍTULO

Gestión institucional y práctica docente en la institución educativa N° 0142
Mártir Daniel Alcides Carrión, San Juan De Lurigancho – 2017

2. AUTORA

Vilma Llulluy Calixto, correo jcvilma@hotmail.com

3. RESUMEN

La presente investigación tuvo como objetivo determinar la relación que existe entre Gestión Institucional y práctica docente en la Institución Educativa N° 0142 “Mártir Daniel Alcides Carrión” de la Red-10 del distrito de San Juan de Lurigancho, 2017.

El enfoque de investigación es cuantitativo, investigación de tipo básica utiliza el diseño no experimental descriptivo correlacional, la población censal constituida por 80 docentes del nivel primaria y secundaria. El muestreo fue no probabilístico intencionado por criterio y conveniencia de la investigadora, para la recolección de datos se utilizó los instrumentos que consta de cuestionario para la variable gestión institucional y un cuestionario para la variable práctica docente. Para establecer la confiabilidad de los instrumentos se aplicó la prueba de consistencia interna alfa de cronbach a una muestra piloto de 20 docentes y se obtuvo el valor 0,951 para la variable gestión institucional y 0,984

La prueba de hipótesis se realizó con el Rho de Spearman el resultado obtenido es $= 0,250^*$ y una significancia $= 0.025$ evidencian correlación es baja p (Sig. 0,025) es menor que 0,05 se acepta la hipótesis alterna. Por lo tanto, existe relación entre Gestión institucional y práctica docente en la Institución Educativa N° 0142 Mártir Daniel Alcides Carrión San Juan de Lurigancho – 2017”.

4. PALABRAS CLAVE

Gestión Institucional y Práctica docente

5. ABSTRAC

The objective of this research was to determine the relationship between Institutional Management and teaching practice in Educational Institution No. 0142 "Martir Daniel Alcides Carrión" of Network-10 of the district of San Juan de Lurigancho, 2017.

The research approach is quantitative, basic research uses the non-experimental descriptive correlational design, the census population consisting of 80 teachers at the primary and secondary levels. Sampling was intentionally non-probabilistic, based on the criteria and convenience of the researcher. Data collection instruments were used, consisting of a questionnaire for the institutional management variable and a questionnaire for the teaching practice variable. To establish the reliability of the instruments, the chronbach alpha internal consistency test was applied to a pilot sample of 20 teachers and the value 0, 951 for the variable institutional management and 0.984 was obtained.

The hypothesis test was performed with Spearman's Rho the result obtained is $= 0.278 *$ and a significance $= 0.012$ evidence correlation is low p (Sig 0.012) is less than 0.05 the alternative hypothesis is accepted. Therefore, there is a relationship between institutional management and teaching practice at Educational Institution N ° 0142 Martir Daniel Alcides Carrión San Juan de Lurigancho - 2017 ".

6. Keywords: Institutional management and teaching practice

7. INTRODUCCIÒN

La institución educativa N° 0142 “Mártir Daniel Alcides Carrión” del Distrito de San Juan de Lurigancho, extiende sus servicios en los niveles de educación primaria y secundaria, para una población aproximada de 1300 estudiantes en el nivel primaria; en 36 secciones, en los turnos de mañana

y tarde. Los cambios que se viene presentando como consecuencia de la actualización de las normas y procedimientos están afectando el desempeño del docente en la práctica de su actuación profesional en las aulas y el cumplimiento de los compromisos adquiridos en la institución adquiriendo un comportamiento que expresa descontento, para afrontar el trabajo e en grupo, lo que se origina conflicto con la gestión, referida a la interpretación de las funciones de los gestores, las responsabilidades administrativa y pedagógica. Esto debilita el fortalecimiento institucional y el cumplimiento de las necesidades educativas; caracterizando problemas en materia de gestión educativa, tomando en cuenta los siguientes antecedentes internacionales e internacionales.

Luego de haberse analizado los antecedentes mencionados, la presente investigación se fundamentó en el desarrollo de dos variables.

Secretaría de Educación Pública (2010) a la gestión institucional es un proceso que ayuda a una buena conducción de los proyectos y del conjunto de acciones relacionadas entre sí, que emprenden las administraciones para promover y posibilitar la consecución de la intencionalidad pedagógica en, con y para la acción educativa. (p.45)

Este proceso tiende a garantizar la finalidad educativa a través de la eficaz aplicación de los proyectos, así como la sistematización de decisiones competentes para alcanzar dicha finalidad.

Según Fierro, Fortoul, y Rosas (1999; p.45) la práctica docente “es una compleja trama de relaciones entre personas, padres de familia, maestros, directivos y la comunidad, En este sentido, es la capacidad de intervenir mediante las experiencias educativas como un mediador.”

El objetivo del presente trabajo de investigación es determinar la relación que existe entre Gestión institucional y práctica docente en la Institución Educativa N° 0142 “Mártir Daniel Alcides Carrión” de la Red-10 del distrito de San Juan De Lurigancho, 2017.

RESULTADOS

El método de investigación utilizado en esta investigación fue el hipotético-deductivo, el cual fue definido por Bernal (2010) como “un procedimiento que parte de unas aseveraciones en calidad de hipótesis y busca refutar o falsear tales hipótesis, deduciendo de ellas conclusiones que deben confrontarse con los hechos”. (p. 60).

La presente investigación fue de tipo básica según su finalidad, de nivel descriptivo-correlacional.

El diseño de la investigación fue no experimental de corte transversal, ya que se basó en las observaciones de los hechos en estado natural sin la intervención o manipulación de las variables.

Por lo tanto, la muestra estuvo constituida por la totalidad de la población. En consecuencia, la muestra estuvo conformada por 80 docentes de acuerdo al nivel educativo en la Institución Educativa 142 “Mártir Daniel Alcides Carrión.

El Muestreo fue no probabilístico, intencionado por criterio y conveniencia de la investigadora.

3.1 Descripción de resultados

Obteniendo los datos de los instrumentos descritos, iniciamos el análisis de los mismos, en un primer momento se presentan los resultados generales según los niveles de cada una de las variables de estudio (Gestión Institucional y práctica docente) de manera descriptiva; luego se procederá a contrastar las hipótesis correspondientes.

Tabla 11

Distribución de docentes de acuerdo a los niveles de gestión institucional de la Institución Educativa “Mártir Daniel Alcides Carrión” – 2017.

	Frecuencia	Porcentaje
Alto	20	25.0
Medio	32	40.0
Bajo	28	35.0
Total	80	100.0

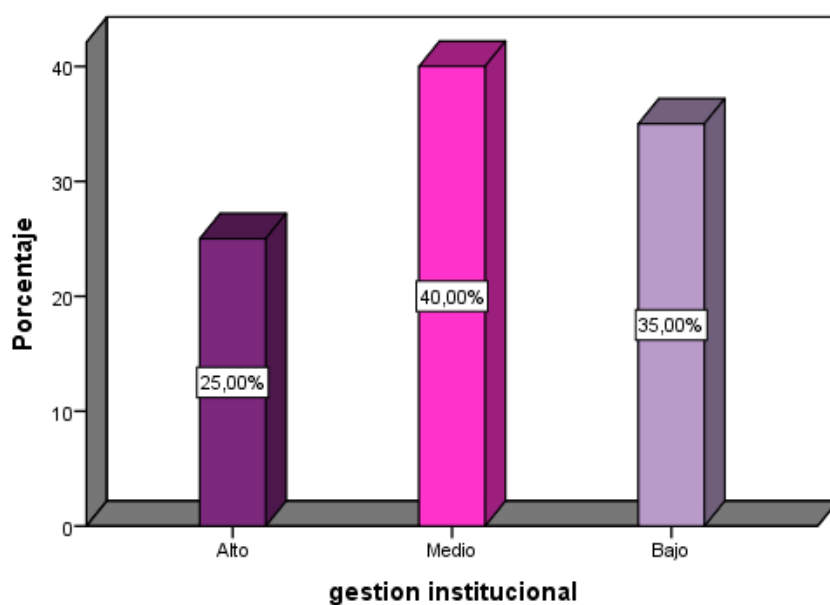


Figura 1: Niveles de la gestión institucional

Interpretación

En la tabla 11 y figura 1 se muestra que el 40% de los docentes de la Institución Educativa 0142 “Mártir Daniel Alcides Carrión” manifestó que el nivel de la gestión institucional es medio, un 35% considera que es bajo. y un 25% mencionó que es alto

Tabla 12

Distribución de docentes de acuerdo a los niveles de práctica docente de la Institución Educativa “Mártir Daniel Alcides Carrión” – 2017.

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Alto	19	23.8
	Medio	39	48.8
	Bajo	22	27.5
	Total	80	100.0

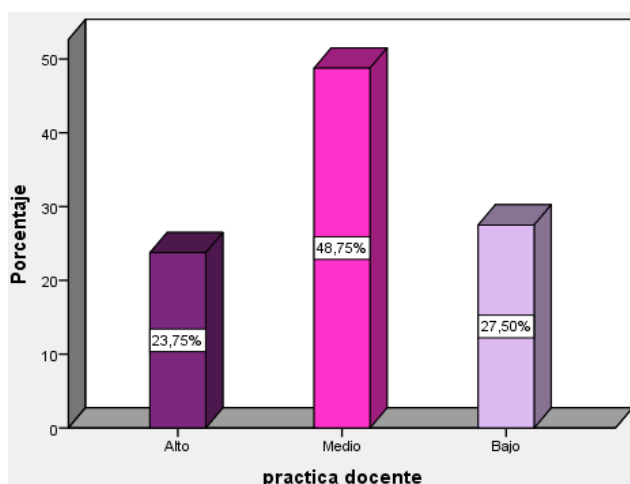


Figura 2: Niveles de la práctica docente

Interpretación

En la tabla 12 y figura 2 se muestra que el 48,75 % de los docentes de la Institución Educativa 0142 “Mártir Daniel Alcides Carrión” manifestó que el nivel de la práctica docente es media, el 27,50% bajo y un 23,75 % considera que es alto.

Tabla 13

Distribución de frecuencias entre gestión institucional y práctica docente en la Institución Educativa “Mártir Daniel Alcides Carrión” – 2017.

		práctica docente				
		Alto	Medio	Bajo	Total	
gestión institucional	Alto	Recuento	9	6	5	20
		% del total	11.3%	7.5%	6.3%	25.0%
	Medio	Recuento	4	25	3	32
		% del total	5.0%	31.3%	3.8%	40.0%
	Bajo	Recuento	6	8	14	28
		% del total	7.5%	10.0%	17.5%	35.0%
Total	Recuento	19	39	22	80	
	% del total	23.8%	48.8%	27.5%	100.0%	

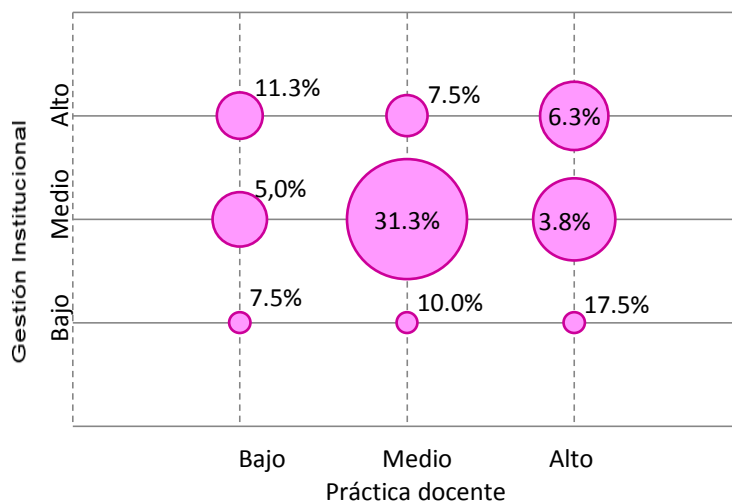


Figura 3: Niveles de gestión institucional y práctica docente

Interpretación

En la tabla 13 y figura 3 se muestra que el 31.3% mencionaron que el nivel de la gestión institucional y la práctica docente es media también, el 6.3%

Prueba de hipótesis

Prueba de hipótesis Hipótesis general

H_0 : No existe relación directa y significativa entre la gestión institucional y la práctica docente en la Institución Educativa “Mártir Daniel Alcides Carrión” – 2017.

H_1 : Existe relación directa y significativa entre gestión institucional y práctica docente en la Institución Educativa N° 0142 “Mártir Daniel Alcides Carrión” San Juan De Lurigancho, 2017.

Tabla 20

Significancia y correlación entre gestión institucional y práctica docente

Correlaciones

		Gestión institucional		Práctica docente
Rho de Spearman	Gestión institucional	Coeficiente de correlación	1,000	,250*
		Sig. (bilateral)	.	,025
		N	80	80
	Práctica docente	Coeficiente de correlación	,278*	1,000
		Sig. (bilateral)	,012	.
		N	80	80

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Interpretación

De la tabla: dado que el valor de p (Sig. 0,025) es menor que 0,05 se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula es decir que Existe relación directa y significativa entre gestión institucional y práctica docente en la Institución Educativa N° 0142 “Mártir Daniel Alcides Carrión” San Juan De Lurigancho, 2017; y dado el valor del coeficiente de correlación rho de Spearman =,278 de acuerdo a la escala de Bisquerra dicha correlación es baja.

8. DISCUSIÓN

En esta investigación se realizó el análisis estadístico de carácter descriptivo correlacional sobre gestión institucional y la práctica docente en la Institución Educativa N° 0142 “Mártir Daniel Alcides Carrión” San Juan De Lurigancho, 2017; teniendo como objetivo general, determinar la relación que existe entre gestión institucional y la práctica docente en la Institución Educativa N° 0142 “Mártir Daniel Alcides Carrión” San Juan de Lurigancho, 2017 Luego de obtener los resultados, se contrastaron con los antecedentes que presenta la investigación y se confirmaron las hipótesis planteadas.

De los resultados obtenidos, con referencia a la hipótesis general indicaron que existe una correlación baja de 0,12 según el coeficiente Rho de Spearman y una significancia (Sig= p=0.012). Por lo tanto: (Ha) La relación que existe entre la gestión institucional y la práctica docente en la Institución Educativa N° 0142

“Mártir Daniel Alcides Carrión” San Juan de Lurigancho, 2017, es significativa. Por lo tanto, se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula. Al respecto, Yábar (2014), en su tesis titulada “La Gestión Educativa y su relación con la Práctica Docente en la Institución Educativa Privada Santa Isabel de Hungría de la ciudad de Lima – Cercado”, concluyó que existe relación moderada y directa proporcional ya que el Rho de Spearman es 0.751 entre la Gestión Educativa y la Práctica docente, es decir a mejor Gestión Educativa mejor Práctica o desempeño laboral del docente. También se obtuvo que existe relación moderada y directa proporcional entre la planeación de la Gestión Educativa y la Práctica Docente ya que el Rho de Spearman es 0.649, es decir a mejor Planeación de la Gestión Educativa mejor Práctica o desempeño laboral del docente. Ante esta situación, considerando la gestión institucional dentro de la gestión educativa, se afirma que a mejor gestión educativa mejor será la práctica docente, ya que depende de un adecuado manejo institucional para el desarrollo de la comunidad educativa, por ende llegue y supere las metas planteadas anualmente.

9. CONCLUSIONES

Con referencia a la hipótesis general indicaron que existe una correlación baja de 0,250 según el coeficiente Rho de Spearman y una significancia ($\text{Sig} = p = 0.025$). Por lo tanto: (H_a) La relación que existe entre la gestión institucional y la práctica docente en la Institución Educativa N° 0142 “Mártir Daniel Alcides Carrión” San Juan de Lurigancho, 2017, es significativa. Por lo tanto, se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula

10. REFERENCIAS

- Alcaida, L. (2010). Estilos de gestión según género en el diseño del proyecto educativo institucional en institutos superiores. (Tesis de Maestría. Pontificia Universidad Católica del Perú: Perú)
- Aldana (2013) “La gestión institucional y el clima laboral en las I.E. Francisco Bolognesi y Nuestra señora de Fátima, de la Oroya - Junín”. (Tesis de maestría. Universidad Nacional de San Marcos, Perú.)
- Alvarado, O. (1996). Gerencia educativa. Desafíos y oportunidades. Trujillo, Perú: Ediciones Vallejanas.

- Alvarado, O. (2000). Elementos de administración general. Lima, Perú: Editorial Udegraf.
- Alvarado, O. (2002). Gestión educativa. Instrumentos. Lima, Perú: Editorial Udegraf.
- Angulo, F. (2014) Relación entre Gestión Institucional y la calidad educativa en las instituciones educativas del nivel inicial, red 6 de la Ugel 05, San Juan de Lurigancho 2013, (Tesis de Maestría. Universidad Cesar Vallejo. Perú.)
- Ayquipa, C. (2012). Clima organizacional y la Gestión institucional en el ISTP “Argentina”, Cercado de Lima. (Tesis de Maestría Universidad Cesar Vallejo. Perú).

DECLARACIÓN JURADA**DECLARACIÓN JURADA DE AUTORÍA Y AUTORIZACIÓN
PARA LA PUBLICACIÓN DEL ARTÍCULO CIENTÍFICO**

Yo, Vilma Llulluy Calixto, estudiante (x), egresado (), docente (), del Programa. Maestría en administración de la educación de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, identificado(a) con DNI 10670325, con el artículo titulado

“Gestión institucional y práctica docente en la institución educativa N° 0142
Mártir Daniel Alcides Carrión, San Juan De Lurigancho – 2017”

declaro bajo juramento que:

- 1) El artículo pertenece a mi autoría
- 2) El artículo no ha sido plagiado ni total ni parcialmente.
- 3) El artículo no ha sido autoplagiado; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para alguna revista.
- 4) De identificarse la falta de fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), autoplagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.
- 5) Si, el artículo fuese aprobado para su publicación en la Revista u otro documento de difusión, cedo mis derechos patrimoniales y autorizo a la Escuela de Postgrado, de la Universidad César Vallejo, la publicación y divulgación del documento en las condiciones, procedimientos y medios que disponga la Universidad.

San Juan de Lurigancho 12 de Agosto del 2017.

Vilma Llulluy Calixto



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Escuela de Posgrado

"Año del Buen Servicio al Ciudadano"

Lima, 24 de abril de 2017

Carta P. 145 – 2017 EPG – UCV LE

Señor(a)

Celia Raquel Acevedo Capcha

Institución Educativa N° 0142 "Mártir Daniel Alcides Carrión

Atención:

Directora

De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted, para presentar a **VILMA LLULLUY CALIXTO** identificado(a) con DNI N.° **10670325** y código de matrícula N.° **7000960084**; estudiante del Programa de **Maestría en Administración de la Educación** quien se encuentra desarrollando el Trabajo de Investigación (Tesis):

"Gestión institucional y práctica docente en la institución educativa N° 0142 "Mártir Daniel Alcides Carrión San Juan De Lurigancho – 2017"

En ese sentido, solicito a su digna persona facilitar el acceso de nuestro(a) estudiante a su Institución a fin de que pueda desarrollar su investigación.

Con este motivo, le saluda atentamente,



Dr. Raúl Delgado Arenas

Jefe de la Escuela de Posgrado – Campus Lima Este

JPMPR

UCV.EDU.PE



PERÚ

Ministerio
de EducaciónUnidad de Gestión
Educativa Local N.º 05IE N° 0142 MÁRTIR DANIEL
ALCIDES CARRION**IE N° 0142 "MARTIR DANIEL ALCIDES CARRION"**

Av. Republica de Polonia S/N - Proyectos Especiales -S.J.L. Tel. 387-2391

"Año de la Consolidación del Mar de Grau"

San Juan de Lurigancho 09 de junio del 2017

Señor:

DR. RAÚL DELGADO ARENAS

DIRECTOR DE LA ESCUELA DE POSGRADO-CAMPUS LIMA ESTE

UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO

ATENCIÓN:

Con referencia a la carta P. 145-2017 EPG _ UCV LE recibida por mi despacho el día 28 de abril del 2017 y por ser institución educativa donde promovemos la investigación, le manifiesto que acepto dar todas las facilidades a la estudiante **VILMA LLULLUY CALIXTO** estudiante de Maestría en Administración de la educación de la Universidad Cesar Vallejo cuyo trabajo de investigación será "Gestión institucional y práctica docente en la institución educativa N° 0142 Mártir Daniel Alcides Carrión San Juan de Lurigancho 2017".

Con este motivo, se le saluda cordialmente



Celia R. Acevedo Capcha
Mg. CELIA R. ACEVEDO CAPCHA
DIRECTORA
I.E. N° 0142 "M.D.A.C."